



# Guide pour les travailleurs/-ses mobiles en Europe

**Confédération européenne des Syndicats 2022**



Avec le soutien financier  
de l'Union Européenne



# À propos du « Guide pour les travailleurs/-ses mobiles en Europe »

Le « Guide pour les travailleurs/-ses mobiles en Europe » est édité par la Confédération Européenne des Syndicats (CES.) La CES a été fondée en 1973 et est la voix des 45 millions travailleurs qui sont membre dans une de 89 organisations syndicales nationales réparties dans 39 pays européens. Ainsi dix fédérations syndicales européennes sont affiliées à la CES. La CES coordonne également les 46 Conseils Syndicaux Interrégionaux (CSIR). Les CSIR sont des associations des organisations syndicales régionales dans les beaucoup de régions frontalières d'Europe afin d'y soutenir les travailleurs mobiles, bien souvent transfrontaliers, dans la défense de leurs intérêts sociaux et économiques ainsi que dans l'aboutissement de leurs revendications dans ces domaines.

Le « Guide pour les travailleurs/-ses mobiles en Europe » a été publié pour la première fois en 2004, par l'initiative de Ger Essers. Il était conseiller du syndicat néerlandais FNV et conseiller EURES dans l'Eurégio Rhin-Meuse-Waal, pour des travailleurs frontaliers néerlandais, belges et allemands. Il est co-auteur des trois premières éditions du « Guide pour le travailleur mobile européen ». Après son départ à la retraite, il continue à s'impliquer dans les questions du travail transfrontalier. Co-auteurs des deux premières éditions (2004 et 2007) était Bart Vanpoucke de la fédération syndicale belge ABVV/FGTB qui y a travaillé jusqu'en 2009 comme conseiller EURES pour les travailleurs mobiles transfrontaliers belges, français et britanniques.

Ensemble avec Ger Essers, Katrin Distler a élaboré la troisième édition du Guide qui constituait une révision complète des deux premières, notamment en raison du règlement (CE) no 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale qui entrainait en vigueur au 1er mai 2010. Depuis l'an 2000, Katrin Distler est responsable de la politique européenne interrégionale auprès de la Confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB) et, dans ce cadre, conseillère EURES auprès du partenariat frontalier germano-franco-suisse EURES Oberrhein / Rhin Supérieur. Elle a procédé à la mise à jour du guide pour la quatrième édition, publiée fin 2017, ainsi que pour la présente cinquième édition. Cette dernière édition intègre les modifications des bases légales en vigueur en juillet 2022.

Les informations de la présente publication ont été rassemblées avec le plus grand soin en vue de présenter un aperçu de la situation actuelle. Toutefois, les auteurs et l'éditeur ne sauraient être tenus pour responsables de la présence d'éventuelles coquilles, omissions ou erreurs, notamment au regard des modifications régulières dont font l'objet les dispositions légales.

Sous réserve de tous droits, même de réimpression d'extraits et de reproduction photomécanique.  
Si vous souhaitez citer des extraits de cette publication, veuillez en préciser à chaque fois l'éditeur, le titre et la version.  
Veuillez en outre envoyer un exemplaire justificatif à l'éditeur :

Confédération Européenne des Syndicats (CES)  
5, Boulevard Roi Albert II  
B-1210 BRUXELLES  
BELGIQUE  
Telephone: 00 32 2 2240 411  
E-Mail: [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

# TABLE OF CONTENTS

RÉSUMÉ	7
<b>PARTIE I :</b>	
<b>Base juridiques de la mobilité des travailleurs en Europe</b>	<b>9</b>
<b>Chapitre 1 : La mobilité transnationale et transfrontalière en Europe</b>	<b>10</b>
<b>Chapitre 2 : Les traités européens</b>	<b>13</b>
<b>Chapitre 3 : Droit de séjour</b>	<b>17</b>
3.1 Base juridique du droit de séjour	17
3.2 Droit de séjour jusqu'à trois mois	17
3.3 Droit de séjour de plus de trois mois	18
3.4 Droit de séjour permanent	18
3.5 Droit de séjour après la cessation des activités	18
3.6 Avantages sociaux et assistance sociale	19
<b>Chapitre 4 : La libre circulation des travailleurs et des travailleuses</b>	<b>20</b>
4.1 Le droit à l'emploi des ressortissant-e-s de l'Union européenne	20
4.2 L'Autorité européenne du travail (ELA) et EURES	23
4.3 Reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger	24
4.4 Restrictions à la libre circulation des travailleurs	25
4.5 Le droit à l'emploi des ressortissant-e-s hors Union européenne (citoyen-ne-s de pays tiers)	26
<b>Chapitre 5 : Règlement (CE) 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale</b>	<b>28</b>
5.1 Bases juridiques la coordination des systèmes de sécurité sociale	28
5.2 Règles relatives à la législation applicable en matière de sécurité sociale	30
5.3 Totalisation des périodes d'assurance	32
5.4 Exportation des prestations sociales	34
5.5 Dispositions particulières concernant les différents types de prestations issues de la sécurité sociale	34

<b>Chapitre 6 : Droit du travail européen</b>	<b>54</b>
6.1 Définition du droit du travail européen	54
6.2 Tribunal du travail compétent : règlement (UE) 1215/2012	55
6.3 Droit du travail applicable : règlement (CE) 593/2008	56
<b>Chapitre 7 : Coordination fiscale – les conventions de double imposition</b>	<b>59</b>
7.1 Les principes de la coordination fiscale	59
7.2 L'imposition des revenus du travail	61
7.3 Méthodes visant à éviter une double imposition	65
7.4 Compétences différentes en matière de sécurité sociale et d'impôts	67
<b>PARTIE II :</b>	
<b>Différentes formes de mobilité des travailleurs/-ses en Europe</b>	<b>69</b>
<b>Chapitre 8 : Frontaliers et frontalières</b>	<b>70</b>
8.1 Qui est considéré comme frontalier/frontalière ?	70
8.2 Dispositions particulières pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s en matière de sécurité sociale	70
8.3 L'imposition des travailleurs/-ses frontalier-e-s	74
8.4 Comparaison du statut des frontaliers/-ses en matière de sécurité sociale et d'imposition	76
<b>Chapitre 9 : Travailleurs/-ses détaché-e-s</b>	<b>78</b>
9.1 Qui est considéré/-e comme travailleur/-se détaché/-e ?	78
9.2 Sécurité sociale en cas de détachement	78
9.3 L'imposition des travailleurs/-ses détaché-e-s	81
9.4 Droit du travail en cas du détachement	82
<b>Chapitre 10 : Les travailleurs exerçant simultanément une activité professionnelle dans deux ou plusieurs États</b>	<b>87</b>
10.1 Définition de pluriactivité	87
10.2 L'imposition des personnes mobiles pluriactives	87
10.3 Les conditions de travail applicable aux personnes mobiles pluriactives	88
10.4 La sécurité sociale des personnes mobiles pluriactives	89
10.5 Exemples : quel système de sécurité sociale s'applique aux personnes qui travaillent habituellement dans deux États membres ou plus ?	91
<b>Chapitre 11 Saisonniers et saisonnières</b>	<b>95</b>
11.1 Les droits des travailleurs saisonniers de travailler dans un (autre) État membre de l'UE	95

11.2	La sécurité sociale des travailleurs saisonniers	95
11.3	Exemples de règles applicables aux travailleurs saisonniers	96
<b>Chapitre 12</b>	<b>: Les retraité-e-s à l'étranger</b>	<b>102</b>
12.1	Qui fait partie des retraité-e-s à l'étranger ?	102
12.2	Dispositions particulières pour les retraité-e-s en matière de sécurité sociale	102
12.4	L'imposition des retraité-e-s à l'étranger	107
<b>PARTIE III</b>	<b>: Source des informations</b>	<b>108</b>
	Partie III : Source des Informations	109

# RÉSUMÉ

Le présent "Guide du travailleur mobile en Europe", publié par la CES, s'adresse avant tout à celles et ceux qui informent et conseillent ces travailleurs mobiles dans toute l'Europe sur leurs droits et obligations. Il s'agit notamment des conseiller-e-s EURES qui ont été formé-e-s par la Commission Européenne aux questions de la mobilité des travailleurs/-ses au niveau transnational et transfrontalier et qui travaillent auprès de services d'emploi, de syndicats ou d'organisations patronales.

Celles et ceux qui travaillent (ou souhaitent travailler) dans un autre pays se posent beaucoup de questions, par exemple :

Ai-je besoin d'un permis de travail si je veux travailler dans un autre pays ?

Mon diplôme professionnel est-il reconnu ?

Quel est le droit du travail qui s'applique à moi ?

Dans quel pays puis-je/dois-je prendre l'assurance maladie ?

Que dois-je faire si je me retrouve au chômage ?

Dans quel pays puis-je/dois-je demander des prestations familiales ?

De quel pays recevrai-je ma pension/retraite plus tard ?

Dans quel pays dois-je payer des impôts ?

Le principe de la libre circulation des personnes est d'application dans l'Union européenne (UE) et l'Association européenne de libre-échange (AELE). Pour les travailleurs/-ses européen-ne-s, cela signifie qu'ils/elles ont le droit de se rendre dans un autre État membre et d'y travailler ou d'y chercher du travail. Il résulte du principe communautaire de non-discrimination fondée sur la nationalité que les travailleurs/-ses mobiles en Europe doivent être traité-e-s de la même manière que les travailleurs/-ses nationaux/les en ce qui concerne notamment l'accès au travail, les conditions d'emploi et de travail, et les avantages sociaux et fiscaux. Pour réaliser la liberté de circulation, des règlements européens et des directives européennes établissant certaines règles et principes communs ont été édictés afin de garantir que l'application des différents systèmes nationaux ne lèse pas les personnes qui exercent leur droit à la libre circulation.

Le droit Européen ne prévoit donc pas une uniformisation des différents systèmes nationaux mais seulement la coordination des législations nationales. Pour les travailleurs/-ses mobiles, cela signifie concrètement que leurs droits et obligations sont principalement garantis grâce au droit communautaire européen, mais continuent d'être déterminés par les législations nationales/intérieures de leur État d'emploi et/ou de résidence.

Dans le domaine de la fiscalité, fondamental pour les travailleurs/-ses mobiles, la dimension européenne reste ainsi très limitée : aucune coordination n'existe à cet égard, du moins jusqu'à présent. Ce sont les centaines de conventions bilatérales conclues par les États membres pour éviter la double imposition qui sont encore pleinement en vigueur. Après tout, nombre de ces conventions fiscales bilatérales s'inspirent des principes fondamentaux du modèle de convention fiscale de l'OCDE pour éviter la double imposition.

La première partie de cette publication présente quelques bases juridiques européennes importantes de la mobilité des travailleurs/-ses en Europe. Cela comprend non seulement la libre circulation des travailleurs/-ses en tant que telle, mais aussi la coordination des systèmes de sécurité sociale, y compris les prestations familiales, le droit du travail européen et les accords fiscaux bilatéraux.

La partie II de ce guide explique concrètement toutes ces réglementations européennes à l'aide d'exemples de différentes formes de mobilité des travailleurs/-ses : frontaliers/frontalières, détaché-e-s, personnes normalement exerçant d'activités dans deux ou plusieurs États membres (comme dans le secteur des transports internationaux), et saisonniers/saisonnnières. Enfin, la situation des retraité-e-s expatrié-e-s est également abordée.

# **PARTIE I :** **Base juridiques** **de la mobilité** **des travailleurs en Europe**



# Chapitre 1 :

## La mobilité transnationale et transfrontalière en Europe

Le principe de la libre circulation des personnes est d'application dans l'Union européenne (UE)<sup>1</sup> et l'Association européenne de libre-échange (AELE - EFTA). Pour les travailleurs/-ses européen-ne-s, cela signifie qu'ils ont le droit de se rendre dans un autre État membre et d'y travailler ou d'y chercher du travail.

La base juridique de la libre circulation des travailleurs est l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)<sup>2</sup>. La liberté de circulation est également un droit fondamental garanti par l'article 15, paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il résulte du principe communautaire de non-discrimination fondée sur la nationalité qu'un/-e travailleur/-se mobile doit être traité de la même manière que les travailleurs nationaux en ce qui concerne notamment l'accès au travail, les conditions d'emploi et de travail, et les avantages sociaux et fiscaux. Pour réaliser la liberté de circulation, des règlements et des directives<sup>3</sup> établissant certaines règles et principes communs ont été adoptés afin de garantir que l'application des différents systèmes nationaux ne lèse pas les personnes qui exercent leur droit à la libre circulation.

Le droit communautaire ne prévoit donc pas une uniformisation des différents systèmes nationaux mais seulement la coordination des législations nationales. Pour le/la travailleur/-se mobile, cela signifie concrètement que ses droits et obligations sont principalement garantis grâce au droit communautaire, mais continuent d'être déterminés par les législations nationales de son État d'emploi et/ou de résidence.

La Commission européenne publie chaque année un rapport sur la mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne (UE) et des pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE). Le « Rapport annuel sur la mobilité de la main-d'œuvre intra-UE »<sup>4</sup> publié en mai 2022 présente les tendances de la mobilité de la main-d'œuvre dans les pays de l'UE et de l'AELE sur la base des données collectées pour 2019/2020<sup>5</sup>.

L'analyse prend en considération la mobilité de tous les citoyens de l'UE en âge de travailler (20-64 ans) et celle de la population active de l'UE (personnes ayant un emploi et chômeurs) appartenant à cette tranche d'âge.

1 L'Union européenne (UE) compte actuellement (juillet 2022) 27 États membres. L'Association européenne de libre-échange (AELE) réunit l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse. L'Espace économique européen (EEE) rassemble les États de l'Union européenne, l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège. La formule « EEE et Suisse » renvoie aux mêmes États que « UE/AELE ».

2 Le TFUE est issu du traité instituant la Communauté économique européenne (traité CEE) conclu à Rome en 1957, connu sous le nom de traité de Rome avec le traité EURATOM. Depuis, le traité CEE a été modifié et renommé à plusieurs reprises. Son nom actuel a été donné au TFUE avec l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne le 1er décembre 2009.

3 Par exemple : règlement (CEE) n° 1612/68 du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté ; abrogé par le règlement (UE) n° 492/2011 du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union ; Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent au sein de la Communauté ; remplacé par le règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et par le règlement d'application (CE) n° 987/2009 ; Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant le règlement (CEE) n° 1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE.

4 Voir : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8458&furtherPubs=yes> ; rapport disponible uniquement en anglais

5 Les deux principales sources de données utilisées sont les statistiques démographiques d'Eurostat (y compris les statistiques sur la migration internationale) et l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (EFT-UE), menée jusqu'en septembre 2021. Le cas échéant, le rapport examine la cohérence entre ces deux sources et leur comparabilité dans le temps pour mesurer les tendances dans la mobilité interne de l'UE.

La part des immigrés européens dans la population de l'UE en âge de travailler n'a cessé d'augmenter depuis 2017. En effet, elle était de 3,5 % en 2017 et a progressé depuis à un rythme comparable chaque année pour atteindre 3,8 % le 1er janvier 2020. En raison du grand nombre de ressortissants de l'UE présents sur le territoire suisse, la part de ces immigrés dans la population en âge de travailler a atteint 15,1 % dans les pays de l'AELE, soit un pourcentage nettement plus élevé.

Pays de destination : l'Allemagne héberge environ un tiers des ressortissants de l'UE, tandis que l'Espagne, l'Italie et la France accueillent conjointement un autre tiers. En 2020, 3,3 millions de personnes ont déménagé en Allemagne, qui est de loin le principal pays de destination. L'Espagne, l'Italie et la France abritent chacune environ 1 million d'immigrés. Outre ces pays, seules la Belgique et l'Autriche accueillent plus d'un demi-million d'immigrés. En dehors de l'UE, la Suisse est un pays de destination majeur qui compte un peu plus de 1 million d'immigrés, dépassant ainsi la France comme pays de destination pour les ressortissants de l'UE.

Pays d'origine : la composition des immigrés de l'UE par nationalité est restée globalement identique depuis 2015, les Roumains demeurant le groupe le plus important. Si en 2020, un cinquième des immigrés de l'UE étaient des ressortissants roumains, les Italiens et Polonais représentaient respectivement 11 % de cette population, les Portugais 7 %, et les Croates et les Bulgares respectivement 5 %.

Le travail transfrontalier a diminué pendant la pandémie de Covid. Durant cette période, la mobilité des travailleurs de l'UE vivant dans un pays et travaillant dans un autre a été limitée en raison de restrictions de voyage combinées à une plus faible demande de main-d'œuvre et aux injonctions de recours au télétravail.

La Commission européenne utilise le terme « travailleur migrant » au sens de la Convention internationale des Nations unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.<sup>6</sup>

Selon l'article 2, paragraphe 1 de cette convention, les « travailleurs migrants » désignent les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un État dont elles ne sont pas ressortissantes<sup>7</sup> Toutefois, le « Rapport annuel sur la mobilité de la main-d'œuvre intra-UE » de la Commission européenne utilise le terme « travailleurs mobiles européens » plutôt que « travailleurs migrants » comme terme générique pour désigner les citoyens actifs de l'UE/AELE qui résident et/ou travaillent dans un pays de l'UE/AELE autre que le pays de leur nationalité. C'est pourquoi le « Guide de la CES pour les travailleurs mobiles en Europe » reprend les définitions visées dans ce rapport annuel.

L'article 2, paragraphe 2 de cette convention définit par ailleurs les termes suivants :

- ▶ **Travailleurs frontaliers** : les travailleurs migrants qui maintiennent leur résidence habituelle dans un État voisin auquel ils reviennent en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine. – L'UE utilise la même définition pour les travailleurs frontaliers à l'article 1f du règlement (CE) 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Pour de plus amples informations, voir les chapitres 5 et 8 du présent guide.
- ▶ **Travailleurs détachés** : envoyés par leur employeur pour une période limitée et déterminée dans un État d'emploi afin d'y effectuer une mission ou une tâche spécifique. – L'UE a repris cette définition à l'article 12 du règlement 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Pour de plus amples informations, voir les chapitres 5 et 9 du présent guide.
- ▶ **Le terme « travailleurs itinérants »** désigne les travailleurs migrants qui, qui travaillent habituellement dans un État et doivent, de par la nature de leur activité, se rendre dans d'autres États pour de courtes périodes ; il s'agit par exemple de personnes actives dans le transport international. Ce groupe comprend également les personnes exerçant deux ou plusieurs activités à temps partiel dans différents États. – L'UE définit ce groupe des « travailleurs itinérants » à l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004 comme « les personnes qui exercent normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres ». Pour de plus amples informations, voir les chapitres 5 et 10 du présent guide.

6 Voir : [https://home-affairs.ec.europa.eu/pages/glossary/migrant-worker\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/pages/glossary/migrant-worker_en)

7 Voir : <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

- ▶ **Travailleurs saisonniers** : les travailleurs migrants dont l'activité, de par sa nature, dépend des conditions saisonnières et ne peut être exercée que pendant une partie de l'année. – L'ancien règlement (CEE) 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté limitait à 8 mois la durée du travail saisonnier (article 1c du règlement (CEE) 1408/71). Toutefois, les dispositions actuelles du règlement (CE) n° 883/2004 ne définissent plus le travail saisonnier. Pour de plus amples informations, voir les chapitres 5 et 11 du présent guide.

En ce qui concerne les différentes formes de mobilité transfrontalière susmentionnées, le « Rapport annuel sur la mobilité de la main-d'œuvre intra-UE 2021 » a recensé 3,1 millions de détachements et 1,4 million de personnes détachées en 2020, et a identifié environ 1 million de personnes exerçant normalement une activité dans deux ou plusieurs États membres.

En raison des mesures de protection ordonnées contre le Covid, de nombreux travailleurs mobiles ont également dû télétravailler dans leur État de résidence et font donc partie de ce groupe de « travailleurs exerçant des emplois multiples ». Comme les travailleurs étaient enjoins de télétravailler pour cause de « force majeure », les autorités compétentes ont convenu de continuer pour l'heure de les considérer comme des travailleurs exerçant une activité dans un seul État membre. Ils ne sont donc pas pris en compte dans le nombre visé ci-dessus des travailleurs exerçant des emplois multiples.

Pour connaître le nombre de travailleurs frontaliers, il est nécessaire de savoir à quelle fréquence ils passent la frontière. Malheureusement, cette information ne peut être déterminée sur la base de l'EFT-UE, la source de données servant à estimer le nombre de travailleurs mobiles. C'est pourquoi le rapport annuel définit un autre terme applicable aux travailleurs mobiles. Les « travailleurs transfrontaliers » : désignent les citoyens de l'UE ou de l'AELE vivant dans un pays de l'UE ou de l'AELE et travaillant dans un autre pays et traversant plus ou moins régulièrement les frontières. En moyenne, en 2020, 1,5 million de personnes vivaient dans un État de l'UE27 et travaillaient dans un autre État de l'UE27 ou de l'AELE. Nous partons du principe que ces « travailleurs transfrontaliers » incluent essentiellement le groupe de travailleurs frontaliers défini par le règlement de l'UE, mais aussi les travailleurs saisonniers et autres travailleurs mobiles qui traversent la frontière moins d'une fois par semaine.

# Chapitre 2 :

## Les traités européens

Le traité sur l'Union européenne (traité UE, TUE) et le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE ou traité FUE) constituent ensemble la base juridique primaire du système politique de l'UE. Conformément à l'article 1 du TFUE, les deux traités ont la même valeur juridique et se complètent mutuellement. Le TUE contient notamment des dispositions institutionnelles fondamentales. Le TFUE, quant à lui, définit le fonctionnement des institutions de l'UE ainsi que le cadre normatif des domaines dans lesquels l'UE peut agir et avec quelles compétences. Le TFUE est en vigueur depuis le 01.12.2009 et définit certains droits fondamentaux pour les citoyen-ne-s européen-ne-s.

Les articles du TFUE les plus importants pour les travailleurs/-ses mobiles transfrontaliers sont les suivants :

### Article 18 du TFUE

*Dans le domaine d'application des traités, et sans préjudice des dispositions particulières qu'ils prévoient, est interdite toute discrimination exercée en raison de la nationalité. [...]*

### Article 20 du TFUE

- 1) *Il est institué une citoyenneté de l'Union. Est citoyen de l'Union toute personne ayant la nationalité d'un État membre. La citoyenneté de l'Union s'ajoute à la citoyenneté nationale et ne la remplace pas.*
- 2) *Les citoyens de l'Union jouissent des droits et sont soumis aux devoirs prévus par les traités. Ils ont, entre autres :*
  - a) *le droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres ; [...]*

### Article 21 TFUE

- 1) *Tout citoyen de l'Union a le droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, sous réserve des limitations et conditions prévues par les traités et par les dispositions prises pour leur application.*
- 2) *Si une action de l'Union apparaît nécessaire pour atteindre cet objectif, et sauf si les traités ont prévu des pouvoirs d'action à cet effet, le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire, peuvent arrêter des dispositions visant à faciliter l'exercice des droits visés au paragraphe 1.*
- 3) *Aux mêmes fins que celles visées au paragraphe 1, et sauf si les traités ont prévu des pouvoirs d'action à cet effet, le Conseil, statuant conformément à une procédure législative spéciale, peut arrêter des mesures concernant la sécurité sociale ou la protection sociale. Le Conseil statue à l'unanimité, après consultation du Parlement européen.*

### Article 45 TFUE

- 1) *La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de l'Union Européenne.*
- 2) *Elle implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.*

- 3) Elle comporte le droit, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique :
- a) de répondre à des emplois effectivement offerts,
  - b) de se déplacer à cet effet librement sur le territoire des États membres,
  - c) de séjourner dans un des États membres afin d'y exercer un emploi conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux,
  - d) de demeurer, dans des conditions qui feront l'objet de règlements établis par la Commission, sur le territoire d'un État membre, après y avoir occupé un emploi.
- 4) Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux emplois dans l'administration publique.

### Article 46 TFUE

Le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, arrête, par voie de directives ou de règlements, les mesures nécessaires en vue de réaliser la libre circulation des travailleurs, telle qu'elle est définie à l'article 45, notamment :

- a) en assurant une collaboration étroite entre les administrations nationales du travail,
- b) en éliminant, celles des procédures et pratiques administratives, ainsi que les délais d'accès aux emplois disponibles découlant soit de la législation interne, soit d'accords antérieurement conclus entre les États membres, dont le maintien ferait obstacle à la libération des mouvements des travailleurs,
- c) en éliminant tous les délais et autres restrictions, prévus soit par les législations internes, soit par des accords antérieurement conclus entre les États membres, qui imposent aux travailleurs des autres États membres d'autres conditions qu'aux travailleurs nationaux pour le libre choix d'un emploi,
- d) en établissant des mécanismes propres à mettre en contact les offres et les demandes d'emploi et à en faciliter l'équilibre dans des conditions qui écartent des risques graves pour le niveau de vie et d'emploi dans les diverses régions et industries.

### Article 48 TFUE

Le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire, adoptent, dans le domaine de la sécurité sociale, les mesures nécessaires pour l'établissement de la libre circulation des travailleurs, en instituant notamment un système permettant d'assurer aux travailleurs migrants salariés et non salariés et à leurs ayants droit :

- a) la totalisation, pour l'ouverture et le maintien du droit aux prestations, ainsi que pour le calcul de celles-ci, de toutes périodes prises en considération par les différentes législations nationales ;
- b) le paiement des prestations aux personnes résidant sur les territoires des États membres.

Lorsqu'un membre du Conseil déclare qu'un projet d'acte législatif visé au premier alinéa porterait atteinte à des aspects importants de son système de sécurité sociale, notamment pour ce qui est du champ d'application, du coût ou de la structure financière, ou en affecterait l'équilibre financier, il peut demander que le Conseil européen soit saisi. Dans ce cas, la procédure législative ordinaire est suspendue. Après discussion et dans un délai de quatre mois à compter de cette suspension, le Conseil européen :

- a) renvoie le projet au Conseil, ce qui met fin à la suspension de la procédure législative ordinaire, ou

- b) n'agit pas ou demande à la Commission de présenter une nouvelle proposition ; dans ce cas, l'acte initialement proposé est réputé non adopté.

Les droits formulés dans le traité UE sont notamment développés dans le règlement (UE) 492/2011 relatif à la libre circulation des travailleurs/-ses à l'intérieur de l'Union, dans les règlements 883/2004 et 987/2009 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, dans les directives relatives au séjour, etc.

L'article 49 du TFUE régit le droit de s'établir librement dans un autre État membre :

### Article 49 TFUE

*Dans le cadre des dispositions ci-après, les restrictions à la liberté d'établissement des ressortissants d'un État membre dans le territoire d'un autre État membre sont interdites. Cette interdiction s'étend également aux restrictions à la création d'agences, de succursales ou de filiales, par les ressortissants d'un État membre établis sur le territoire d'un État membre.*

*La liberté d'établissement comporte l'accès aux activités non salariées et leur exercice, ainsi que la constitution et la gestion d'entreprises, et notamment de sociétés au sens de l'article 54, deuxième alinéa, dans les conditions définies par la législation du pays d'établissement pour ses propres ressortissants, sous réserve des dispositions du chapitre relatif aux capitaux.*

Les articles 56 à 62 du TFUE régissent la libre prestation de services au sein de l'UE et fixent ainsi un cadre, entre autres, pour le détachement de travailleurs dans un autre État membre afin d'y fournir des services :

### Article 56 TFUE

*Dans le cadre des dispositions ci-après, les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire de la prestation.*

*Le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire, peuvent étendre le bénéfice des dispositions du présent chapitre aux prestataires de services ressortissants d'un État tiers et établis à l'intérieur de l'Union.*

### Article 57 TFUE

*Au sens des traités, sont considérées comme services les prestations fournies normalement contre rémunération, dans la mesure où elles ne sont pas régies par les dispositions relatives à la libre circulation des marchandises, des capitaux et des personnes.*

*Les services comprennent notamment:*

- a) *des activités de caractère industriel,*
- b) *des activités de caractère commercial,*
- c) *des activités artisanales,*
- d) *les activités des professions libérales.*

*Sans préjudice des dispositions du chapitre relatif au droit d'établissement, le prestataire peut, pour l'exécution de sa prestation, exercer, à titre temporaire, son activité dans l'État membre où la prestation est fournie, dans les mêmes conditions que celles que cet État impose à ses propres ressortissants.*

L'article 293 du traité instituant la Communauté européenne (TCE), en vigueur jusqu'au 30.11.2009, exigeait des États membres qu'ils engagent entre eux, si nécessaire, des négociations en vue d'assurer l'élimination de la double imposition. Cet article n'a pas été repris dans le traité UE et le TFUE. Toutefois, les dispositions générales de l'article 4, paragraphe 3 du traité UE prévoient que les États membres doivent faciliter l'accomplissement par l'Union de sa mission et s'abstenir de toute mesure susceptible de mettre en péril la réalisation des objectifs de l'Union.

# Chapitre 3 : Droit de séjour

## 3.1 BASE JURIDIQUE DU DROIT DE SÉJOUR

Depuis le 29 avril 2004, le droit de séjour de tous les citoyen-ne-s de l'Union européenne est régi par la directive 2004/38/CE relative au droit de séjour. Cette directive s'applique également aux citoyen-ne-s qui ne sont pas originaires de l'Union européenne, mais de pays dits « tiers ». Leur droit de séjour est alors dérivé du droit du ressortissant européen. Pour ceux qui ne sont pas des citoyen-ne-s de l'UE ou des membres de la famille de citoyen-ne-s de l'UE et qui ont résidé légalement et de manière ininterrompue dans le même pays de l'UE (à l'exception du Danemark et de l'Irlande) pendant plus de cinq ans, la directive 2003/109/CE dite « directive relative au séjour de longue durée » s'applique.

La directive 2004/38/CE relative au droit des citoyen-ne-s de l'UE et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement dans l'UE fait la distinction entre un droit de séjour jusqu'à trois mois, le droit de séjour pour plus de trois mois et le droit de séjour permanent. Le droit à l'emploi des membres de la famille – indépendamment de leur nationalité – est également régi par la directive 2004/38/CE. L'article 23 de la directive 2004/38/CE prévoit que les membres de la famille d'un/-e citoyen-ne de l'Union européenne, quelle que soit leur nationalité, qui bénéficient du droit de séjour ou du droit de séjour permanent dans un État membre, ont le droit d'y entamer une activité lucrative à titre de travailleur salarié ou de non salarié.

## 3.2 DROIT DE SÉJOUR JUSQU'À TROIS MOIS

Les citoyen-ne-s de l'Union et les membres de leur famille peuvent séjourner dans un autre État membre de l'UE pour une durée maximale de trois mois, sur simple présentation d'une carte d'identité ou d'un passeport en cours de validité, sans autres conditions ou formalités (art.6 de la directive 2004/38/CE). Aucun contrat de travail n'est exigé. Le droit de séjourner jusqu'à trois mois s'applique également aux membres de la famille titulaires d'un passeport en cours de validité qui n'ont pas la nationalité d'un État membre de l'UE et qui accompagnent ou rejoignent le citoyen de l'Union.

En outre, conformément à l'article 2, paragraphe 2b), de la directive 2004/38/CE, on entend par « membre de la famille » :

*« ... le partenaire avec lequel le citoyen de l'Union a contracté un partenariat enregistré, sur la base de la législation d'un État membre, si, conformément à la législation de l'État membre d'accueil, les partenariats enregistrés sont équivalents au mariage, et dans le respect des conditions prévues par la législation pertinente de l'État membre d'accueil ; »*

### 3.3 DROIT DE SÉJOUR DE PLUS DE TROIS MOIS

L'article 7, paragraphe 1 de la directive 2004/38/CE prévoit que tout citoyen de l'Union a le droit de séjourner sur le territoire d'un autre État membre pour une durée de plus de trois mois :

- ▶ s'il/si elle est un/-e travailleur/-se salarié-e ou non salarié-e dans l'État membre d'accueil ; ou
- ▶ s'il/si elle dispose, pour lui et pour les membres de sa famille, de ressources suffisantes afin de ne pas devenir une charge pour le système d'assistance sociale de l'État membre d'accueil au cours de son séjour, et d'une assurance maladie complète dans l'État membre d'accueil.

Si des citoyen-ne-s de l'Union souhaitent séjourner plus de trois mois dans un État membre, ils doivent s'enregistrer auprès des autorités compétentes. Ils reçoivent alors un document attestant leur inscription dans le registre de séjour. Aucun permis de séjour n'est requis. Les membres de la famille qui sont de citoyen-ne-s de pays tiers reçoivent une carte de séjour (art. 9 de la directive 2004/38/CE). La preuve de l'inscription doit être délivrée gratuitement ou contre versement d'un droit ne dépassant pas celui exigé des citoyens nationaux pour la délivrance de documents similaires.

### 3.4 DROIT DE SÉJOUR PERMANENT

L'article 16, paragraphe 1 de la directive 2004/38/CE prévoit que tout/-e citoyen/-ne de l'Union ayant séjourné légalement pendant une période ininterrompue de cinq ans sur le territoire de l'État membre d'accueil acquiert le droit de séjour permanent. L'article 16 est également d'application pour les membres de la famille qui n'ont pas la nationalité d'un État membre et qui ont séjourné légalement pendant une période ininterrompue de cinq ans avec le/la citoyen/-ne de l'Union dans l'État membre d'accueil.

À la demande du/de la citoyen/-ne de l'Union et après un contrôle de la durée du séjour (minimum cinq ans), il/elle reçoit un document/certificat attestant du droit de séjour permanent (art. 19 de la directive 2004/38/CE). Les membres de la famille qui n'ont pas la nationalité d'un État membre reçoivent une carte de séjour permanent qui est renouvelable automatiquement tous les dix ans (art. 20 de la directive 2004/38/CE).

Ces documents doivent être délivrés gratuitement ou contre versement d'un droit ne dépassant pas celui exigé des citoyens nationaux pour la délivrance de documents similaires.

### 3.5 DROIT DE SÉJOUR APRÈS LA CESSATION DES ACTIVITÉS

En cas de maladie, d'accident de travail ou de chômage involontaire (après un an d'activité), le/la citoyen/-ne de l'Union garde son droit de séjour. Si un/-e citoyen/-ne de l'UE exerçant un travail sous contrat à durée déterminée tombe au chômage après moins d'un an ou s'il/elle devient involontairement chômeur/-se pendant les douze premiers mois de son séjour, il/elle garde son droit de séjour pour six mois. Le/la travailleur/-se doit s'inscrire comme demandeur/demanderesse d'emploi auprès de l'autorité compétente. Le droit à une allocation de chômage est régi par l'article 65 du règlement (CE) n° 883/2004 (voir section 5.5.5 de ce Guide).

## 3.6 AVANTAGES SOCIAUX ET ASSISTANCE SOCIALE

Sur la base de l'article 24 de la directive 2004/38/CE, le/la citoyen/-ne de l'Union bénéficie de l'égalité de traitement avec les ressortissants du pays d'accueil. Ce droit est également applicable aux membres de la famille qui n'ont pas la nationalité d'un État membre et qui bénéficient d'un droit de séjour ou d'un droit de séjour permanent.

Une exception s'applique au niveau de l'assistance sociale. La directive relative au droit de séjour établit que le pays de séjour n'est pas obligé de verser une prestation d'assistance sociale pendant les trois premiers mois du séjour. Cette disposition s'applique également s'il s'agit d'un demandeur d'emploi d'un autre État membre de l'UE.

Le droit à une bourse d'étude et à une bourse d'entretien dans le cas d'une formation, etc. est attribué à partir du moment où le droit de séjour permanent a été acquis (après cinq ans). Cependant, lorsque le citoyen de l'Union travaille dans le pays de séjour, il a droit à tous les avantages sociaux et fiscaux dès le premier jour (art. 7 du règlement (UE) 492/2011).

# Chapitre 4 :

## La libre circulation des travailleurs et des travailleuses

### 4.1 LE DROIT À L'EMPLOI DES RESSORTISSANT-E-S DE L'UNION EUROPÉENNE

Le règlement (UE) 492/2011<sup>8</sup>, qui régit les droits des travailleurs/-ses mobiles européens et des membres de leurs familles, s'inscrit dans la perspective de l'interdiction de discrimination sur la base de la nationalité formulée dans les articles 18 et 45, paragraphe 2 du TFUE. Les ressortissant-e-s des États membres de l'Espace économique européen (EEE = les États membres de l'Union européenne, plus le Liechtenstein, la Norvège et l'Islande) ont librement accès au marché du travail des autres États membres de l'EEE, sans nécessiter de permis de travail ; ils jouissent du principe de libre circulation des travailleurs. Un autre accord sur la libre circulation des personnes (Accords bilatéraux I entre la Suisse et l'Union européenne) assimile les citoyen-ne-s suisses aux ressortissants de l'UE/l'EEE en matière d'accès au marché du travail.

L'article 45 du TFUE garantit la libre circulation des travailleurs/-ses, ce qui signifie que tout ressortissant/-e de l'Union peut travailler directement dans pratiquement tous les secteurs. Une exception existe pour le secteur public, mais sa portée est limitée : elle ne concerne en effet que les fonctions administratives, ainsi que les fonctionnaires de police ou du pouvoir judiciaire, « qui comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ainsi que les fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État et des autres collectivités publiques ».

Le règlement (UE) 492/2011 garantit l'égalité de traitement entre les travailleurs de l'Union européenne dans les États membres dans les domaines suivants :

- ▶ l'accès à une activité salariée et l'exercice de cette activité (article 1) ;
- ▶ la négociation et la conclusion de contrats de travail (article 2) ;
- ▶ l'accès au marché de l'emploi (article 3), y compris les limitations quantitatives éventuelles (article 4) ;
- ▶ l'accès aux services des bureaux d'emploi (article 5) ;
- ▶ les conditions d'embauche et de recrutement (article 6).

L'article 7 du règlement (UE) 492/2011 revêt une importance toute particulière. Cet article régit l'égalité de traitement dans les domaines suivants :

- ▶ les conditions de travail et d'emploi ;
- ▶ les avantages sociaux et fiscaux ;
- ▶ le droit à la formation professionnelle, à la réadaptation et à la rééducation ;
- ▶ les clauses des conventions de travail collectives et individuelles.

<sup>8</sup> Le règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union est entré en vigueur le 16 juin 2011 et remplace le règlement (CEE) n° 1612/68 du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté en vigueur jusqu'à cette date. Le règlement (UE) n° 492/2011 a été modifié par le règlement (UE) 2016/589 et par le règlement (UE) 2019/1149.

**Article 7 du règlement (UE) n° 492/2011 :**

- 1) *Le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage.*
- 2) *Il y bénéficie des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les travailleurs nationaux.*
- 3) *Il bénéficie également, au même titre et dans les mêmes conditions que les travailleurs nationaux, de l'enseignement des écoles professionnelles et des centres de réadaptation ou de rééducation.*
- 4) *Toute clause de convention collective ou individuelle ou d'autre réglementation collective portant sur l'accès à l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail et de licenciement est nulle de plein droit dans la mesure où elle prévoit ou autorise des conditions discriminatoires à l'égard de travailleurs ressortissant des autres États membres.*

Cet important article 7 assure donc aux travailleurs/-ses mobiles européen-ne-s le droit aux mêmes avantages sociaux et fiscaux que les travailleurs/-ses nationaux/-les. Par avantages sociaux et fiscaux, on entend notamment les bourses d'études pour les enfants, les indemnités de licenciement, la poursuite – sans paiement de primes – de la constitution d'une pension professionnelle en cas de chômage, la réduction de prélèvements fiscaux, les allocations de naissance, l'accès à des assurances collectives particulières pour les soins de santé, les déductions fiscales, frais professionnels, etc.

Les avantages sociaux ne doivent toutefois pas être confondus avec les prestations sociales légales. La coordination des dispositions légales en matière de sécurité sociale est régie par les règlements correspondants (voir chapitre 5 de ce Guide).

**Exemples**

- ▶ Une famille tchèque s'installe à Bruxelles (Belgique). Les deux parents exercent en Belgique une activité salariée. À la naissance d'un enfant, ils ont droit aux allocations de naissance en vigueur en Belgique, qui ne peuvent pas leur être refusées sous prétexte qu'ils n'ont pas la nationalité belge. Ces prestations de naissance constituent ce que l'on appelle un avantage social (article 7, paragraphe 2 du règlement (UE) 492/2011).
- ▶ Une famille polonaise habite à Maastricht (Pays-Bas), le père travaille comme salarié en Belgique. À la naissance d'un enfant, la famille a droit à l'allocation de naissance belge. La Belgique ne peut pas exiger que la famille réside en Belgique pour bénéficier de l'allocation. Si le père avait travaillé comme indépendant en Belgique, les parents n'auraient pu prétendre à l'allocation de naissance, car l'article 7, paragraphe 2 du règlement (UE) 492/2011 ne concerne que les travailleurs salariés et non les indépendants (arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans l'affaire C-43/99 Leclere ; à cette date s'appliquait encore l'article 7, paragraphe 2 du règlement (CEE) 1612/68).
- ▶ Une étudiante française séjourne aux Pays-Bas pour suivre une formation supérieure. Elle y exerce une activité salariée deux jours par semaine. L'étudiante a droit – parce qu'elle a le statut de salariée au titre du règlement (CE) 883/2004 – à bénéficier du système néerlandais de financement de ses études (arrêt de la CJUE dans l'affaire C-57/89 Raulin ; à cette date s'appliquait encore le règlement (CEE) 1612/68).

- ▶ Une médecin grecque part travailler en Allemagne, après avoir d'abord exercé une fonction comparable en Grèce. La convention collective allemande prévoit que les travailleurs (y compris les médecins) peuvent, après avoir effectué un certain nombre d'années de service dans des hôpitaux allemands, bénéficier d'un barème salarial supérieur. La CJUE a estimé que les années de service (comparable) en Grèce devaient être comptabilisées avec les années de service effectuées en Allemagne (arrêt de la CJUE dans l'affaire C-15/96 Schöningh-Kougebetopoulou ; à cette date s'appliquait encore le règlement (CEE) 1612/68).
- ▶ L'affaire C-514/12 opposant le Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH et le Land Salzburg (Autriche) portait sur la prise en compte différente des périodes d'activité accomplies. La loi du Land autrichien de Salzbourg portant statut des agents contractuels (Salzburger Landesvertragsbedienstetengesetz) prévoyait que les agents contractuels (employés) passaient à l'échelon supérieur tous les deux ans. Les périodes d'activité accomplies à compter du jour de l'engagement par l'employeur étaient prises en compte dans leur intégralité tandis que les périodes accomplies auprès d'employeurs précédents ne l'étaient qu'à 60 %. La CJUE a jugé dans cette affaire que la distinction entre les périodes accomplies auprès du même employeur et auprès d'autres employeurs contrevenait aux dispositions de la législation européenne relatives à la libre circulation (article 45 du TFUE et article 7 du règlement (UE) n° 492/2011).

L'affiliation aux organisations syndicales et l'exercice des droits syndicaux sont régis par l'article 8.

#### Article 8 du règlement (UE) 492/2011

- 1) *Le travailleur ressortissant d'un État membre occupé sur le territoire d'un autre État membre bénéficie de l'égalité de traitement en matière d'affiliation aux organisations syndicales et d'exercice des droits syndicaux, y compris le droit de vote et l'accès aux postes d'administration ou de direction d'une organisation syndicale. Il peut être exclu de la participation à la gestion d'organismes de droit public et de l'exercice d'une fonction de droit public. Il bénéficie, en outre, du droit d'éligibilité aux organes de représentation des travailleurs dans l'entreprise.*

*Le premier alinéa ne porte pas atteinte aux législations ou réglementations qui, dans certains États membres, accordent des droits plus étendus aux travailleurs en provenance d'autres États membres.*

La libre circulation des personnes est l'un des avantages les plus importants du marché intérieur. Mais elle doit faire l'objet de règles justes. À cet effet, la Commission européenne a proposé des mesures visant à empêcher le dumping social, en mettant à disposition des autorités nationales des instruments permettant de lutter contre les abus et la fraude. En outre, de nouvelles législations devraient avoir pour effet de permettre un exercice effectif des droits jusqu'à présent garantis uniquement sur papier.

La directive 2014/54/UE relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs/-ses vise à supprimer les obstacles à la libre circulation des travailleurs/-ses encore existants. Figurent par exemple parmi ces obstacles le manque de connaissance du droit européen par les employeurs des secteurs public et privé, et les difficultés rencontrées par les ressortissant-e-s mobiles dans la recherche d'informations et de soutien dans les États membres d'accueil. Afin d'éliminer ces obstacles et d'empêcher les discriminations, la directive oblige les États membres à garantir les points suivants :

- ▶ Conseils et aide juridiques aux travailleurs migrants de l'UE dans l'application de leurs droits par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs organismes présents à l'échelle nationale ;
- ▶ Protection juridique efficace (par exemple protéger les travailleurs migrants de l'UE souhaitant exercer leurs droits en leur évitant d'être pris pour cible) ; et

- Mise à disposition d'informations faciles d'accès, disponibles dans plusieurs langues de l'UE, sur les droits auxquels les travailleurs migrants et les demandeurs d'emploi de l'UE peuvent prétendre.

Cette directive de l'UE oblige par ailleurs les États membres à encourager le dialogue actif entre les partenaires sociaux, les organisations non gouvernementales et les autorités publiques en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.

Les États membres de l'UE devaient mettre en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires au plus tard le 21 mai 2016.

## 4.2 L'AUTORITÉ EUROPÉENNE DU TRAVAIL (ELA) ET EURES

L'Autorité européenne du travail (European Labour Authority, ELA)<sup>9</sup> est une initiative menée dans le cadre du socle européen des droits sociaux<sup>10</sup>, proclamée solennellement par le Parlement européen, le Conseil européen (c'est-à-dire les chefs d'État et de gouvernement des États membres de l'UE), la Commission européenne, des représentants d'organisations patronales et de la CES, lors du sommet social du 17 novembre 2017 à Göteborg (Suède).

Créée le 31 juillet 2019 en tant qu'autorité européenne de surveillance et de mise en œuvre, l'ELA a son siège permanent à Bratislava (Slovaquie) depuis septembre 2021 et devrait être pleinement opérationnelle jusqu'en 2024. L'objectif de l'ELA est d'assurer une application juste, simple et efficace des règles de l'UE dans tous les domaines de la mobilité transfrontalière des travailleurs, qu'il s'agisse de la libre circulation et du détachement des travailleurs, ou de la coordination des systèmes de sécurité sociale. En outre, l'ELA entend améliorer la coopération entre les États membres dans la lutte contre le travail non déclaré. Les missions de l'ELA sont les suivantes :

- assurer aux particuliers et aux employeurs l'accès à des informations sur leurs droits et obligations et sur les prestataires de services concernés ;
- promouvoir la coopération transfrontalière en matière d'application transfrontalière des réglementations communautaires pertinentes, y compris des contrôles communs sur place ;
- intervenir en cas de conflits entre autorités nationales ou de perturbations du marché du travail, et simplifier les solutions.

L'ELA a pour vocation de soutenir les autorités nationales. Elle doit également assurer des synergies entre les autorités européennes existantes pour la planification des besoins, la santé et la sécurité au travail, les restructurations et la gestion du travail non déclaré.

Le réseau de coopération des services européens de l'emploi (European Employment Services, EURES) a été créé en 1994 pour promouvoir la libre circulation des travailleurs. Ce réseau, qui compte actuellement plus de 1000 conseillers EURES, aide les citoyens européens à bénéficier des mêmes avantages malgré les barrières linguistiques, les différences culturelles, les obstacles bureaucratiques, les différences dans la législation sur le travail et l'absence de reconnaissance européenne des diplômes. Les conseillers EURES sont des professionnels qualifiés qui informent et conseillent les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les employeurs sur des questions transfrontalières concernant la recherche d'emploi/de personnel, le marché du travail, les conditions de vie et de travail, les assurances sociales et les prestations familiales, le droit du travail, ainsi que le droit social et fiscal en Europe. La liste actuelle des conseillers EURES est disponible sur le portail EURES <https://ec.europa.eu/eures>.

9 <https://www.ela.europa.eu/en>

10 [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_fr](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr)

L'Autorité européenne du travail (ELA) et EURES ont donc pour mission commune de veiller à ce que les droits des travailleurs soient reconnus lorsqu'ils déménagent dans un autre État de l'UE, en Islande, en Norvège, au Liechtenstein ou en Suisse pour y travailler, et à ce que les employeurs puissent recruter sans problème des candidats originaires de ces pays.

Au 1er juillet 2021, l'ELA a repris les fonctions du bureau européen de coordination de l'EURES (ECO), précédemment installé au sein de la Commission européenne. Sur le moyen à long terme, l'ELA a pour objectif de maximiser les synergies entre EURES et toutes les autres activités qu'elle mène, notamment la fourniture d'informations, et d'améliorer les services EURES sur le plan numérique et technologique. EURES sera renforcé davantage dans le cadre de l'ELA. Par exemple, au travers d'une coopération transfrontalière accrue que l'ELA encourage en rationalisant les activités des réseaux existants, comme la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré. La Commission européenne reste un partenaire important du réseau EURES. La gouvernance politique, en ce compris la législation, les rapports, l'évaluation et la gestion des subventions, continue d'être assurée par la Commission européenne.

Le conseil d'administration de l'ELA compte parmi ses membres un représentant par État membre de l'UE, deux représentants de la Commission européenne, un expert indépendant nommé par le Parlement européen, deux représentants des organisations patronales européennes et deux autres de la CES.

Le groupe consultatif des parties prenantes de l'ELA est composé de deux représentants de la Commission européenne, cinq représentants des organisations patronales européennes et cinq autres de la CES.

En outre, la CES est représentée par deux experts dans chacun des groupes de travail de l'ELA « Information », « Inspections », « Médiation » et « Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré ».

## 4.3 RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACQUISES À L'ÉTRANGER

La reconnaissance des qualifications professionnelles et des diplômes ou la possibilité d'exercer la profession apprise à l'étranger est un aspect essentiel dans la promotion de la libre circulation des travailleurs.

La directive européenne 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles a été modifiée en dernier lieu par la directive 2013/55/UE, qui introduit une reconnaissance automatique des qualifications professionnelles pour certaines professions et une reconnaissance par la CPE (carte professionnelle européenne) pour certaines autres professions. La CPE est une procédure électronique de reconnaissance des qualifications professionnelles dans un autre pays de l'UE. La CPE permet d'exercer sa profession dans un autre pays de l'UE de façon temporaire et occasionnelle ou de l'y exercer durablement (établissement professionnel).

Le processus de Bologne visait également à harmoniser les qualifications professionnelles et les diplômes à l'échelle européenne. Le cadre européen des certifications (CEC) a pour objectif de rendre plus comparables les qualifications et les compétences professionnelles en Europe. Le CEC est une recommandation non contraignante pour les États membres.

La reconnaissance des diplômes est obligatoire pour toutes les professions réglementées afin de pouvoir travailler dans un autre État membre. Les professions réglementées sont des professions protégées par des lois qui conditionnent leur exercice à certaines qualifications. Parmi les professions réglementées figurent les métiers d'enseignant, d'éducateur, d'architecte ainsi que toutes les professions de santé (médecin, infirmier, physiothérapeute et pharmacien). La base de données « Professions réglementées »<sup>11</sup> de la Commission européenne contient des informations sur les professions réglementées, des statistiques sur les travailleurs migrants, les points de contact et les autorités compétentes, tels qu'ils ont été fournis par les États membres de l'UE et les pays de l'AELE.

Si une reconnaissance peut être utile pour tous les diplômés professionnels non réglementés, elle n'est pas une condition sine qua non pour accéder à l'emploi.

## 4.4 RESTRICTIONS À LA LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS

Le droit qu'ont tous les citoyens de l'Union de circuler librement dans l'UE et de choisir librement leur lieu de résidence, ainsi que l'absence de contrôle aux frontières intérieures font partie des avancées les plus précieuses de l'Union européenne.

Conformément à l'article 45, paragraphe 4 du TFUE, la libre circulation des travailleurs ne s'applique pas à **l'emploi dans l'administration publique**. Selon la CJUE, cette exception doit faire l'objet d'une interprétation très restrictive : seules les fonctions impliquant l'exercice de prérogatives de puissance publique destinées à sauvegarder les intérêts généraux de l'État (p. ex. : intérêts relevant de la sécurité intérieure et extérieure de l'État) peuvent être réservées aux ressortissants nationaux.

Durant une **période transitoire** consécutive à **l'adhésion à l'UE de nouveaux États membres**, certaines conditions peuvent s'appliquer qui restreignent la libre circulation des travailleurs depuis, au sein et entre ces États membres. À l'heure actuelle, il n'existe pas de période transitoire puisque les dernières restrictions à la libre circulation des ressortissants croates ont été levées le 1er juillet 2020.

**L'article 27 de la directive 2004/38/CE** permet aux États membres de restreindre la libre circulation et le droit de séjour des citoyens de l'Union et/ou des membres de leur famille, quelle que soit leur nationalité, pour des raisons d'ordre public, de sécurité publique ou de santé publique. Ces mesures doivent respecter le principe de proportionnalité. En outre, la directive 2004/38/CE prévoit un certain nombre de garanties procédurales.

Début 2020, lorsque la **pandémie de COVID** a commencé, chaque État a pris des mesures pour endiguer la propagation du virus. Les points de passage frontaliers ont été fermés et des contrôles ont été rétablis aux frontières intérieures de l'Europe. Le manque de coordination européenne et l'absence de concertation entre les pays voisins ont engendré un certain nombre de problèmes existentiels pour les travailleurs - en particulier les travailleurs frontaliers, saisonniers et détachés - tant dans leur vie professionnelle que dans leur vie privée. À partir du printemps 2020, la Commission européenne, le Parlement européen et le Conseil européen se sont efforcés, par diverses initiatives, de permettre aux personnes, aux biens et aux services de circuler librement en Europe dans le respect des mesures de santé et de sécurité.

La CES, soutenue par l'Institut syndical européen (en anglais : European Trade Union Institute ou ETUI) et les organisations membres de la CES, a rédigé une série de notes de briefing intitulées « COVID-19 Watch ». Les évolutions sur lesquelles portent ces notes fournissent des informations cruciales quant à l'impact du COVID-19 sur les marchés du travail, les salariés et les citoyens dans toute l'Europe : <https://www.etuc.org/en/publication/covid-19-watch-etuc-briefing-notes>

## 4.5 LE DROIT À L'EMPLOI DES RESSORTISSANT-E-S HORS UNION EUROPÉENNE (CITOYEN-NE-S DE PAYS TIERS)

Les travailleurs/-ses qui sont ressortissant-e-s d'un des États membres de l'UE/AELE ont le droit de travailler dans un autre État membre. Les travailleurs/-ses qui sont des citoyen-ne-s des pays tiers ne bénéficient pas directement de ce droit. Ils ont besoin d'un permis de travail, qui doit être demandé par l'employeur auprès de l'autorité compétente. Dans les cas où un/-e travailleur/-se de l'UE/AELE est marié/-e à un/-e citoyen/-ne de pays tiers et réside et travaille dans un autre État membre, le/la conjoint/-e a lui aussi le droit d'exercer une activité rémunérée dans le pays hôte (pays de résidence). Son droit à l'emploi dans le pays de résidence était auparavant garanti par l'article 11 du règlement (CEE) 1612/68. Aujourd'hui, il est assuré par l'article 23 de la directive 2004/38/CE relative au droit de séjour.

### Article 23 de la directive 2004/38/CE

*Les membres de la famille du citoyen de l'Union, quelle que soit leur nationalité, qui bénéficient du droit de séjour ou du droit de séjour permanent dans un État membre, ont le droit d'y entamer une activité lucrative à titre de travailleur salarié ou de non salarié.*

### Exemples

- ▶ Un employeur finlandais engage un travailleur italien. Ce dernier est marié à une ressortissante japonaise. Les deux époux ont directement le droit de séjourner en Finlande et d'y exercer une activité salariée. Ce principe se base sur l'article 1 du règlement (UE) n° 492/2011 en ce qui concerne le ressortissant de l'UE et sur l'article 23 de la directive 2004/38/CE en ce qui concerne son épouse. Aucun permis de travail n'est requis pour les ressortissants de pays tiers.
- ▶ Une Française résidant au Portugal peut travailler en Espagne sans permis de travail. Ce droit ne s'applique toutefois pas à son conjoint argentin. Si la famille s'installe en Espagne, le conjoint argentin a le droit de travailler dans son nouvel État de résidence, l'Espagne, conformément à l'article 23 de la directive 2004/38/CE relative au droit de séjour.
- ▶ Une danseuse de ballet israélienne qui habite dans les Pays-Bas travaille en Belgique. N'étant pas ressortissante de l'Union, elle ne peut travailler que si elle dispose d'un permis de travail.

Le 31 décembre 2020, le **Brexit** a mis fin à la libre circulation des travailleurs entre le Royaume-Uni et l'UE des 27. Les droits des citoyens de l'UE27 qui vivaient et travaillaient déjà au Royaume-Uni à l'époque et ceux des citoyens britanniques vivant et travaillant dans l'UE27 sont couverts par l'accord de retrait, qui continue à leur accorder le droit de séjour ou de travail, à leur éviter toute discrimination et à protéger leurs droits à la sécurité sociale. Toutes les questions transfrontalières qui se sont posées dès le 1er janvier 2021 relèvent de l'accord de commerce et de coopération entre l'UE et le Royaume-Uni en matière de sécurité sociale.<sup>12</sup>

Ces dernières années, l'UE a adopté plusieurs directives favorisant la **migration de la main d'œuvre en provenance de pays tiers**. Ces mesures de l'UE couvrent les conditions d'entrée et de séjour de certaines catégories d'immigrants originaires de pays tiers, par exemple :

- ▶ la création d'un permis unique de travail et de séjour (directive 2011/98/UE établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre) ;
- ▶ les travailleurs saisonniers (directive 2014/36/UE relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier) ;

- ▶ les travailleurs détachés intragroupe (directive 2014/66/UE établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe) et
- ▶ les travailleurs hautement qualifiés (directive 2021/1883/UE relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié).

# Chapitre 5 :

## Règlement (CE) 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

### 5.1 BASES JURIDIQUES LA COORDINATION DES SYSTÈMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

La coordination des systèmes de sécurité sociale se fonde sur le règlement (CEE) 1408/71, adopté en 1971, « relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté » et sur le règlement 574/72 en précisant les modalités d'application. Ces deux règlements ont permis de garantir à tous les travailleurs ressortissants des États membres l'égalité de traitement et le bénéfice des prestations de sécurité sociale, quel que soit le lieu de leur emploi ou de leur résidence. Depuis 1971, ces deux règlements ont fait l'objet de nombreuses modifications pour s'adapter aux évolutions des législations nationales d'une part, et pour intégrer les avancées résultant des arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne d'autre part. Ces modifications ont contribué à la complexité des règles communautaires de coordination et abouti à l'élaboration du règlement (CE) 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

La coordination modernisée est entrée en vigueur le **1<sup>er</sup> mai 2010** avec le règlement (CE) 883/2004 (règlement de base)<sup>13</sup> et son règlement d'application (CE) 987/2009<sup>14</sup>, applicables aux **États membres de l'UE**.

Le règlement (CE) 1231/2010 a permis d'étendre le règlement (CE) 883/2004 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces dispositions uniquement en raison de leur nationalité et d'abroger en même temps le règlement (CE) 859/2003. Il convient de noter que le règlement (CE) 1231/2010 ne s'applique pas au Danemark.

Les règles de modernisation de la coordination s'appliquent à la **Suisse** depuis le **1<sup>er</sup> avril 2012** et à la Norvège, à l'Islande et au Liechtenstein (**États membres de l'EEE**) depuis le **1<sup>er</sup> juin 2012**. Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2016**, les règlements (CE) 883/2004 et 987/2009 s'appliquent également aux relations **entre les quatre États de l'AELE**, à savoir la Suisse, l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein.

Le règlement (CEE) 1408/71 et le règlement (CEE) 574/72 s'appliquent donc désormais uniquement au règlement (CEE) 1661/85 du Conseil du 13 juin 1985 « fixant les adaptations techniques de la réglementation communautaire en matière de sécurité sociale des travailleurs migrants en ce qui concerne le Groenland » aussi longtemps que lesdits règlements n'ont pas été modifiés en fonction du règlement (CE) 883/2004 et du règlement (CE) 987/2009.

13 Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale ; modifié par le règlement (CE) n° 988/2009 et par les règlements (UE) n° 1244/2010, 465/2012, 1224/2012, 517/2013, 1372/2013, 1368/2014 et 2017/492.

14 Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale ; modifié par les règlements (UE) 1244/2010, 465/2012, 1224/2012, 1372/2013, 1368/2014 et 2017/492.

La **Commission européenne** a proposé en décembre 2016 une révision des règlements européens relatifs à la coordination des systèmes de sécurité sociale<sup>15</sup>. **Cette proposition de révision envisage des modifications dans quatre domaines de coordination :**

- ▶ accès des citoyen-ne-s mobiles (économiquement) non actifs/actives des États membres à des prestations sociales ;
- ▶ prestations pour des soins de longue durée ;
- ▶ prestations de chômage ;
- ▶ prestations familiales.

En outre, les relations entre la directive 96/71/CE sur le détachement de travailleurs et les deux règlements relatifs à la coordination de la sécurité sociale doivent être revus.

Lors de sa séance plénière du 12 novembre 2018, le Parlement européen a décidé d'entamer des négociations entre le Parlement européen, le Conseil des ministres de l'UE et la Commission européenne sur cette proposition. Malgré de nombreux trilogues, aucun accord n'a pu être trouvé jusqu'à présent. Les questions encore litigieuses, par exemple les prestations de chômage pour les travailleurs frontaliers et saisonniers ou la preuve de la sécurité sociale lors de déplacements professionnels, continuent de faire l'objet de négociations. C'est pourquoi nous renonçons ici à présenter ces propositions de manière plus détaillée. De plus amples informations sur les propositions de modification du règlement CE 883/2004 de la Commission européenne et sur l'état actuel de la procédure législative sont disponibles sous le lien suivant : [http://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/2016\\_397](http://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/2016_397)

Les règlements (CE) 883/2004 et 987/2009 ne remplacent pas la législation nationale, mais coordonnent les différents systèmes nationaux de protection sociale afin qu'une personne qui souhaite bénéficier de son droit à la libre circulation et à séjour ne soit pas pénalisée par rapport à une personne ayant toujours résidé et travaillé dans le même pays. Les dispositions des règlements de coordination visent à combler d'éventuelles interruptions de couverture dans les différentes branches de la sécurité sociale pour les personnes mobiles en Europe (travailleurs, retraités, étudiants, indépendants, etc.) ou d'éviter que les personnes en mobilité transfrontalière ne soient pas soumises à un système juridique de sécurité sociale ou que deux systèmes juridiques s'appliquent simultanément.

Les dispositions relatives à la coordination au sein de l'UE servent ainsi uniquement de déterminer de quel système national un/-e ressortissant/-e mobile dépend, et permettent d'éviter qu'une personne ne soit couverte par aucun régime de sécurité sociale, ou inversement, dans le cas des travailleurs transfrontaliers, qu'elle soit couverte deux fois. Pour le travailleur mobile, cela signifie concrètement que ses droits et obligations en matière de protection sociale sont principalement garantis grâce au droit communautaire, mais continuent être déterminés par les régimes de sécurité sociale de son État d'emploi et/ou de résidence. Les dispositions juridiques nationales restent en vigueur en ce qui concerne les montants de cotisations à la sécurité sociale et quelles prestations sont versées à quelles conditions. Le droit communautaire ne prévoit donc pas d'harmoniser ou d'uniformiser les différents systèmes nationaux mais seulement leur coordination.

Les plus importants **principes de coordination** du règlement 883/2004 sont les suivants :

- ▶ Principe de l'égalité de traitement [art 4, R. CE 883/2004] : toutes les personnes résidant sur le territoire d'un État membre ont les mêmes droits et obligations que les ressortissants de celui-ci.
- ▶ Principe d'équivalence [art. 5, R. CE 883/2004] : prestations de la sécurité sociale, revenus, faits ou événements seront assimilés, indépendamment de l'État dans lequel ceux-ci ont été réalisés

---

15 Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n° 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004, COM (2016) 815 final

- ▶ Totalisation des périodes d'assurance dans les différents États membres [art. 6, R. CE 883/2004] : si vous demandez une prestation, vos périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence accomplies sous la législation d'autres États seront tenues en compte.
- ▶ Levée des clauses de résidence [art. 7, R. CE 883/2004] : les prestations en espèces ne peuvent faire l'objet d'aucune réduction ou suppression du fait que le bénéficiaire ou les membres de sa famille résident dans un autre État membre.

Le règlement (CE) 883/2004 régit seulement les systèmes légaux de sécurité sociale. Il ne régit pas les protections sociales complémentaires (pensions de retraite professionnelle, assurances maladie privées, assurances maladie et invalidité privées complémentaires, etc.). Les dispositions relatives à la coordination au sein de l'UE ne s'appliquent pas non plus à l'assistance sociale et médicale : ces prestations sont généralement accordées sur la base de la situation financière des intéressés.

Certaines prestations spéciales en espèces ne dépendent pas d'une contribution (prestations à caractère non contributif) sont garanties uniquement par l'institution compétente dans l'État de résidence, à sa charge. Dans la plupart des cas, ces prestations sont versées à des personnes dont la pension ou le revenu est inférieur à un seuil déterminé. Les personnes concernées résidant dans un autre État ne peuvent en bénéficier. Ces prestations sont énumérées à l'annexe X du règlement (CE) 883/2004, par État.

## 5.2 RÈGLES RELATIVES À LA LÉGISLATION APPLICABLE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

L'article 11, paragraphe 1 du règlement (CE) 883/2004 prévoit qu'un travailleur ne peut être affilié qu'au régime de sécurité sociale d'un seul État membre à la fois. C'est ce que l'on appelle le principe d'exclusivité.

Se pose ensuite la question de savoir quelle législation en matière de sécurité sociale s'applique à un cas précis, c'est-à-dire quel État membre constitue ce que l'on appelle l'État compétent. C'est le principe de l'État d'emploi, dans lequel la personne exerce effectivement une activité salariée ou non salariée (*lex loci laboris*), qui s'applique la plupart du temps. Le lieu de résidence du travailleur ou d'établissement du siège social de l'employeur n'entre pas en ligne de compte.

Il est dérogé à cette règle générale dans un nombre limité de cas, par exemple lorsqu'un travailleur est détaché par son employeur dans un autre État membre pour une courte période (art. 12 du règlement (CE) 883/2004) ou que le travailleur travaille en même temps dans plusieurs États membres (art. 13 du règlement (CE) 883/2004).

Nature de l'activité professionnelle	État compétent
<b>Travailleur frontalier</b> exerçant une activité salariée ou non salariée Art. 1f du règlement (CE) n° 883/2004 : le terme « travailleur frontalier » désigne toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre et qui réside dans un autre État membre où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.	Art. 11(3)a du règlement (CE) n° 883/2004 : État où l'activité professionnelle est exercée
<b>Fonctionnaires</b> et toute personne considérée comme fonctionnaire ou assimilé (art. 1d R. CE n° 883/2004)	Art. 11(3)b du règlement (CE) n° 883/2004 : État de l'administration qui l'emploie
Anciens frontalier-e-s qui bénéficient des <b>prestations de chômage de l'État de résidence</b> (art. 65 R. CE n° 883/2004)	Art. 11 (3) c Règlement CE n° 883/2004 : État de résidence

Nature de l'activité professionnelle	État compétent
Personnes qui ne relèvent pas des points a) à d) et qui bénéficient de prestations d'un ou de plusieurs autres États membres, par ex. les <b>retraité-e-s</b>	Art. 11 (3) e Règlement CE n° 883/2004 : État de résidence
<b>Personnes travaillant à bord de navires</b>	Art. 11(4) du règlement (CE) n° 883/2004 : État du pavillon du navire ou État de l'employeur si elle réside dans ce dernier
<b>Membres de l'équipage de conduite ou de l'équipage de cabine</b> assurant des services de transport de voyageurs ou de fret	Art. 11(5) du règlement (CE) n° 883/2004, complété par l'art. 1(4) du règlement (CE) n° 465/2012 : État membre dans lequel se trouve la base d'affectation telle qu'elle est définie à l'annexe III du règlement (CEE) n° 3922/91
Personnes <b>détachées</b>	Art. 12 du règlement (CE) n° 883/2004 : État membre d'origine du détachement à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas 24 mois et que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne
<p><b>Personne qui exerce une activité salariée dans deux États ou plus</b>, par ex. :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ deux activités ou plus à temps partiel ;</li> <li>▶ personnel roulant ou navigant du transport international ;</li> <li>▶ télétravail en alternance.</li> </ul> <p>Art. 16(1) du règlement (CE) n° 987/2009 : <b>La personne qui exerce des activités dans deux États membres ou plus</b> en informe l'institution désignée par l'autorité compétente de l'État membre de résidence. Art. 21(2) du règlement (CE) n° 987/2009 :</p> <p><b>L'employeur</b> n'ayant pas de siège d'activités dans l'État membre dont la législation est applicable, d'une part, et le travailleur salarié, d'autre part, peuvent convenir que ce dernier exécute les obligations de l'employeur pour le compte de celui-ci en ce qui concerne le versement des cotisations, sans préjudice des obligations de base de l'employeur. L'employeur notifie cet accord à l'institution compétente de cet État membre.</p>	<p>Art. 13(1) du règlement (CE) n° 883/2004, complété par l'article 1(4) du règlement (CE) n° 465/2012 :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) État de résidence si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre ;</li> <li>b) si elle n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans l'État membre de résidence: <ol style="list-style-type: none"> <li>i) à la législation de l'État membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation, si cette personne est salariée par une entreprise ou un employeur ; ou</li> <li>ii) à la législation de l'État membre dans lequel les entreprises ou les employeurs ont leur siège social ou leur siège d'exploitation si cette personne est salariée par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs qui n'ont leur siège social ou leur siège d'exploitation que dans un seul État membre ; ou</li> <li>iii) à la législation de l'État membre autre que l'État membre de résidence, dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation, si cette personne est salariée par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs qui ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans deux États membres dont un est l'État membre de résidence ; o</li> <li>iv) à la législation de l'État membre de résidence si cette personne est salariée par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs, dont deux au moins ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans différents États membres autres que l'État membre de résidence.</li> </ol> </li> </ol> <p>La réunion de <b>moins de 25 %</b> du temps de travail et/ou de la rémunération indique qu'il ne s'agit pas d'une activité substantielle [Art. 14(8) du règlement (CE) n° 987/2009]</p>
Personnes qui exercent une activité non salariée dans deux États ou plus	Art. 13(2) du règlement (CE) n° 883/2004 : État de résidence si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre ou État membre dans lequel se situe le centre d'intérêt de ses activités

Nature de l'activité professionnelle	État compétent
Personnes qui exercent à la fois une activité professionnelle salariée et non salariée dans plusieurs États membres	Art. 13(3) du règlement (CE) n° 883/2004 : État où l'activité salariée est exercée
personnes employées comme fonctionnaires dans un État membre et qui exercent une activité salariée et/ou non salariée dans un ou plusieurs autres États membres	Art. 13(4) du règlement (CE) n° 883/2004 : État de l'administration qui l'emploie

Dans un certain nombre de cas très exceptionnels, il est possible de déroger aux dispositions prévues aux articles 11 à 15 du règlement (CE) 883/2004. Cette possibilité est énoncée comme suit à l'article 16 paragraphe 1 :

**Article 16 paragraphe 1 du règlement (CE) 883/2004 :**

*Deux ou plusieurs États membres, les autorités compétentes de ces États membres ou les organismes désignés par ces autorités peuvent prévoir d'un commun accord, dans l'intérêt de certaines personnes ou catégories de personnes, des dérogations aux articles 11 à 15.*

Des exemples concrets de régimes de sécurité sociale auxquels une personne donnée est soumise dans une situation donnée sont présentés dans la partie II de ce guide.

## 5.3 TOTALISATION DES PÉRIODES D'ASSURANCE

### 5.3.1 Le passage à un autre système de sécurité sociale

Quelqu'un/-e qui travaille dans un État membre est aussi soumis/-e au régime de sécurité sociale de celui-ci (lex loci laboris, selon l'article 11, paragraphe 3, point a) du règlement (CE) 883/2004). La législation de l'État membre respectif ne peut imposer aux citoyen-ne-s de l'Union aucune condition relative à la nationalité ou au lieu de domicile en rapport avec l'accès au régime de sécurité sociale.

Des problèmes peuvent néanmoins se présenter lors du passage d'un régime de sécurité sociale à un autre. Dans beaucoup d'États membres, on ne peut prétendre à des prestations de sécurité sociale qu'après avoir versé des cotisations sociales pendant un certain temps (« délai de carence »). Souvent, la durée et/ou le montant des prestations issues de la sécurité sociale sont également assortis de conditions.

Beaucoup de travailleurs/-ses mobiles européen-ne-s étaient déjà affilié-e-s à la sécurité sociale de l'État membre dont ils/elles proviennent, et ont donc droit à des prestations issues de la sécurité sociale. Si la sécurité sociale du nouveau pays d'emploi pose des conditions pour des délais de carence ou le droit à des prestations, le passage à son régime pourrait aussi entraîner une interruption de la couverture sociale. La réglementation européenne, notamment l'article 45 du TFUE, considère cet aspect comme un obstacle à la libre circulation des travailleurs/-ses. C'est pourquoi l'article 6 du règlement (CE) 883/2004 a adopté des dispositions qui prévoient que les périodes d'assurance accomplies dans d'autres États membres doivent compter pour la détermination du droit à des prestations issues de la sécurité sociale (règles de totalisation).

**Article 6 du règlement (CE) 883/2004 : Totalisation des périodes**

*À moins que le présent règlement n'en dispose autrement, l'institution compétente d'un État membre dont la législation subordonne :*

- l'acquisition, le maintien, la durée ou le recouvrement du droit aux prestations,
- l'admission au bénéfice d'une législation,

— l'accès à l'assurance obligatoire, facultative continuée ou volontaire, ou la dispense de ladite assurance, à l'accomplissement de périodes d'assurance, d'emploi, d'activité non salariée ou de résidence tient compte, dans la mesure nécessaire, des périodes d'assurance, d'emploi, d'activité non salariée ou de résidence accomplies sous la législation de tout autre État membre, comme s'il s'agissait de périodes accomplies sous la législation qu'elle applique.

### 5.3.2 Justification des périodes d'assurance

Auparavant, les formulaires européens contenant toutes les informations nécessaires à la détermination et à la justification de vos droits étaient utilisés pour transférer les informations entre les organismes de sécurité sociale des différents États membres. Désormais, des formulaires électroniques, appelés SED (structured electronic document, document électronique structuré) sont employés pour l'échange de données entre les organismes de sécurité sociale. Dans certains cas, les informations requises par un/-e ressortissant/-e lui sont transmises sous forme d'un document qu'il peut ensuite présenter à l'autre organisme de sécurité sociale, par exemple pour recevoir des soins médicaux dans son État de résidence. Il existe au total dix documents portables (PD, portable document), dont la carte européenne d'assurance maladie. Hormis la carte, les autres sont des formulaires papier.

Aperçu des SED et des PD :

- ▶ série A (= applicable legislation) : législation applicable
- ▶ série P (= pensions) : pensions
- ▶ série S (= sickness) : maladie
- ▶ série F (= family benefits) : prestations familiales
- ▶ série DA (= accidents at work and occupational diseases) : accidents du travail et maladies professionnelles
- ▶ série U (= unemployment) : chômage
- ▶ série H (= horizontal issues) : questions transversales

### 5.3.3 Coordination des méthodes de calcul pour les prestations sociales

Le règlement de coordination 883/2004 régit dans ses articles 11 à 16 le pays dans lequel le/la travailleur/-se mobile transfrontalier/-e est affilié/-e à la sécurité sociale. Cela évite ainsi qu'il/elle soit doublement affilié/-e ou ne le soit pas du tout. Les dispositions déjà expliquées au sujet de la totalisation des périodes d'assurance résolvent l'éventuel problème des délais de carence.

Cependant, les différences nationales dans les régimes de sécurité sociale peuvent créer d'autres problèmes. Ainsi par exemple, pour les pensions d'invalidité ainsi que les pensions de vieillesse et de survivant, il existe dans les différents États membres des dispositions divergentes pour déterminer :

- ▶ quand les conditions du droit à la prestation (degré d'invalidité ou âge) sont remplies ;
- ▶ comment sont calculées les pensions d'invalidité ou de vieillesse si le bénéficiaire a accumulé des périodes d'assurance – et donc acquis des droits – dans plusieurs États membres.

## 5.4 EXPORTATION DES PRESTATIONS SOCIALES

Dans de nombreux États membres, le droit aux prestations ou leur paiement cesse lorsque le travailleur ne réside plus sur le territoire de l'État membre en question. En cas de retour au pays d'origine ou de déménagement dans un autre État membre, les droits aux prestations acquis risquent d'être perdus. Ce danger constitue une entrave à la libre circulation des travailleurs/-ses.

C'est pourquoi le règlement (CE) 883/2004 contient des dispositions prévoyant que les prestations familiales, de maladie, d'invalidité, de vieillesse, de décès et en cas d'accident doivent continuer d'être versées aux bénéficiaires qui résident dans un autre État membre ou qui sont retournés dans leur pays d'origine.

### Article 7 du règlement (CE) 883/2004 : Levée des clauses de résidence

*À moins que le présent règlement n'en dispose autrement, les prestations en espèces dues en vertu de la législation d'un ou de plusieurs États membres ou du présent règlement ne peuvent faire l'objet d'aucune réduction, modification, suspension, suppression ou confiscation du fait que le bénéficiaire ou les membres de sa famille résident dans un État membre autre que celui où se trouve l'institution débitrice.*

Les allocations de chômage font l'objet de dispositions particulières, présentées au point 5.5.5 du présent Guide.

Cette obligation d'imputation n'a pas d'effet absolu. Les prestations spéciales en espèces à caractère non contributif ne peuvent pas être exportées, comme cela a déjà été mentionné au point 5.1 du présent guide. Ces prestations sont énumérées dans l'annexe X du règlement (CE) 883/2004.

## 5.5 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES DIFFÉRENTS TYPES DE PRESTATIONS ISSUES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

### 5.5.1 Prestations de maladie et de maternité et prestations de paternité assimilées

Une personne (et sa famille) qui est affiliée à la sécurité sociale d'un État membre et réside dans un autre État membre a droit à des **prestations en nature** de la part de l'organisme prestataire du lieu de résidence pour le compte de l'institution compétente du premier État membre (art.17 R.-CE 883/2004). Si pour une raison quelconque, cette personne séjourne dans l'État compétent, elle a d'office droit à des prestations en nature dans cet État. Les membres de la famille d'un travailleur frontalier sont toutefois soumis à des dispositions particulières (voir section 8.2 de ce Guide pour plus de détails).

Pour les **prestations en espèces**, le principe veut qu'une personne et les membres de sa famille qui habitent ou séjournent dans un autre État membre que l'État compétent, ont droit à des prestations en espèces versées par l'institution compétente, donc l'organisme auprès duquel la personne concernée est assurée au moment de la demande de prestations. La personne assurée peut recevoir des indemnités de maladie non seulement en cas de maladie personnelle, mais aussi, sous certaines conditions, pour s'occuper d'un enfant malade.

Certains États membres appliquent des **délais de carence** pour l'assurance maladie (droit au maintien du salaire en cas de maladie, indemnités journalières et/ou remboursements de frais médicaux). Pour éviter des interruptions de la couverture santé des travailleurs/-ses mobiles européen-ne-s, le règlement (CE) 883/2004 prévoit dans son article 6 la totalisation des périodes d'assurance dans les différents États membres. Selon cette disposition, les travailleurs/-ses mobiles européen-ne-s sont certes protégé-e-s contre des interruptions dans leur droit au maintien du salaire en cas de maladie, à des indemnités journalières et/ou au remboursement des frais médicaux, mais seulement s'ils étaient auparavant affilié-e-s à un régime légal d'assurance maladie dans un autre État membre. Ils/elles doivent en apporter la preuve au moyen d'un formulaire S1 (déclaration concernant la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence) auprès de l'assurance maladie de son nouveau pays de résidence et/ou d'emploi.

### Exemples

- ▶ En Belgique, les travailleurs n'ont droit aux indemnités de maladie que s'ils ont une assurance maladie d'au moins 12 mois et s'ils justifient d'au moins 180 jours de travail (ou assimilés). En outre, il ne doit pas y avoir d'interruption de plus de 30 jours entre la date de début de l'incapacité de travail et le dernier jour travaillé (ou le dernier jour de chômage). – Un travailleur irlandais qui travaille en Belgique et qui tombe malade après trois mois a quand même droit aux indemnités de maladie belges s'il obtient de l'assurance maladie irlandaise la preuve (S1, anciennement formulaire E-104) qu'il a été assuré auparavant en Irlande pendant au moins neuf mois et qu'il peut justifier d'au moins 150 jours de travail ou assimilés (art. 6 R.-CE 883/2004).
- ▶ En ce qui concerne les indemnités de maladie danoises, les travailleurs ont droit aux indemnités de maladie payées par l'employeur du premier au 30e jour de maladie s'ils ont travaillé au moins 74 heures au Danemark au cours des huit semaines précédant le premier jour de maladie. Si la maladie dure plus de 30 jours ou si, au moment où survient l'incapacité de travail, il n'existe pas de droit à l'indemnité de maladie payable par l'employeur, la commune verse l'indemnité de maladie à condition que le travailleur ait été occupé au moins 240 heures au cours des six derniers mois civils complets et qu'il ait travaillé au moins 40 heures au cours de chacun d'au moins cinq de ces mois. – Une infirmière a habité et travaillé en Irlande. Elle part ensuite habiter et travailler au Danemark. Elle tombe malade après trois semaines. Si l'infirmière irlandaise peut présenter un formulaire S1 et prouver ainsi qu'avant son contrat de travail danois, elle a travaillé en Irlande pendant au moins huit semaines ou qu'elle y a bénéficié d'une assurance maladie pendant au moins six mois civils complets avant d'être employée au Danemark, les périodes d'assurance accomplies en Irlande doivent être assimilées aux périodes d'assurance accomplies au Danemark et additionnées. Ainsi, l'infirmière irlandaise émigrée au Danemark a malgré tout droit à des prestations de l'assurance maladie danoise.

### Article 34, paragraphe 1 du règlement (CE) 883/04 : Cumul de prestations pour des soins de longue durée

- 1) Lorsqu'une personne bénéficiant de prestations en espèces pour des soins de longue durée, qui doivent être considérées comme des prestations de maladie et sont donc servies par l'État membre compétent pour le versement des prestations en espèces au titre de l'article 21 ou 29, peut en même temps et dans le cadre du présent chapitre bénéficier de prestations en nature servies pour les mêmes soins par l'institution du lieu de résidence ou de séjour d'un autre État membre, et devant être remboursées par une institution du premier État membre, en vertu de l'article 35, la disposition générale relative au non-cumul de prestations prévue à l'article 10 s'applique uniquement avec la restriction suivante : si la personne concernée demande et reçoit les prestations en nature auxquelles elle a droit, la prestation en espèces est réduite du montant de la prestation en nature qui est imputé ou peut être imputé à l'institution compétente du premier État membre qui doit rembourser les frais.

## 5.5.2 Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles

L'assurance maladie couvre les accidents du travail, les accidents de trajet ainsi que les maladies professionnelles.

- ▶ Les accidents du travail ou professionnels sont des accidents liés à l'activité professionnelle. Les accidents de trajet sont ceux qui se produisent entre le domicile et le lieu de travail. Note : l'employeur est tenu de déclarer immédiatement tout accident du travail ou de trajet à la caisse d'assurance compétente.
- ▶ On entend par maladie professionnelle une pathologie provoquée exclusivement ou principalement, dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle, par des substances nocives ou des travaux donnés. Il existe dans chaque État une liste officielle des pathologies reconnues au titre des maladies professionnelles. Par ailleurs, une pathologie ne figurant pas sur cette liste peut, dans certains cas, être considérée comme une maladie professionnelle dès lors qu'il est prouvé qu'elle a été provoquée par l'activité professionnelle. La Commission européenne a publié en septembre 2003 une recommandation concernant la liste européenne des maladies professionnelles.<sup>16</sup>

### Accident insurance benefits

- ▶ Rééducation fonctionnelle (prothèses et moyens auxiliaires) ;
- ▶ Rééducation et réinsertion professionnelle ;
- ▶ Traitements médicaux (prix du médecin et des médicaments) ;
- ▶ Indemnités journalières compensant la perte de salaire en cas d'accident du travail ;
- ▶ Prestations en espèces en cas d'incapacité durable ou, en cas de décès, au bénéfice des survivants.

Les salarié-e-s n'acquittent pas de cotisations pour l'assurance accident, celles-ci sont exclusivement versées par l'employeur.

L'article 36 du règlement (CE) 883/2004 prévoit ce qui suit au sujet des prestations en nature et en espèces en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles : en principe, les **prestations en espèces** sont accordées par l'institution compétente du pays d'emploi, selon la législation en vigueur. Une personne qui a été victime d'un accident du travail ou qui a contracté une maladie professionnelle, et qui réside ou séjourne dans un État membre autre que l'État compétent, bénéficie des **prestations en nature** particulières du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence ou de séjour conformément à la législation qu'elle applique, comme si la personne concernée était assurée en vertu de cette législation. Le prestataire dans le pays de résidence (médecin, hôpital, etc.) effectue ensuite le décompte des frais avec le centre de liaison national, qui se fait rembourser les frais de traitement par l'assurance-accidents du pays d'activité (assistance en matière de prestations en nature). Pour pouvoir se faire soigner, après un accident du travail, sur son lieu de résidence, il suffit généralement de présenter une attestation d'assurance sociale en vigueur (carte européenne d'assurance maladie). L'attestation DA1 (avant E 123) – du droit aux prestations en nature contre les accidents du travail et les maladies professionnelles – n'est généralement établie qu'après examen des circonstances de l'accident puis envoyée au centre de liaison du pays de résidence et/ou à l'assuré/-e.

**NOTE :** les factures relatives au traitement des séquelles d'un accident devraient être transmises directement à l'assurance-accidents de l'État d'emploi ou à l'organisme de liaison interétatique de l'État de résidence. Ceux-ci vérifient si une prise en charge par l'assurance accident est possible et si le montant de la facture correspond aux tarifs de prestations en vigueur. Il est vivement déconseillé d'acquitter soi-même la facture car, en cas de facturation excessive, il n'est pas possible de demander le remboursement du trop-perçu par le praticien (médecin, kinésithérapeute, etc.).

L'institution compétente d'un État membre dont la législation prévoit la prise en charge des **frais de transport** (art. 37 du règlement (CE) 883/2004) d'une personne qui a été victime d'un accident du travail ou a contracté une maladie professionnelle prend en charge les frais de transport jusqu'au lieu correspondant d'un autre État membre où réside la personne. S'il ne s'agit pas d'un travailleur frontalier, l'institution doit au préalable avoir approuvé ce transport.

Dans le cas de **maladies professionnelles** pour lesquelles la personne malade a été auparavant exposée au même risque dans deux ou plusieurs États membres de l'Union, la compétence revient en principe exclusivement à l'assurance accident du pays dans lequel la personne a exercé en dernier l'activité qui a causé sa maladie (art. 38 du règlement (CE) 883/2004).

Si une personne qui a été victime d'un accident du travail ou contracté une maladie professionnelle souhaite changer d'État de résidence, elle doit impérativement en demander auparavant l'autorisation auprès des assurances maladies compétentes, puisque les prestations en nature devront être perçues dans le nouvel État de résidence. En principe, les prestations en espèces sont directement versées par l'assurance accident auprès de laquelle la personne est assurée.

L'article 39 du règlement (CE) 883/2004 fixe les dispositions en cas d'aggravation d'une maladie professionnelle.

**Article 40, paragraphe 1 du règlement (CE) 883/2004 : Règles pour tenir compte des particularités d'une législation**

*S'il n'existe pas d'assurance contre les accidents du travail ou les maladies professionnelles dans l'État membre où l'intéressé réside ou séjourne, ou si une telle assurance existe mais ne comporte pas d'institution responsable pour le service des prestations en nature, ces prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence ou de séjour responsable pour le service des prestations en nature en cas de maladie.*

### 5.5.3 Invalidité

En principe, les travailleurs/-ses mobiles européen-ne-s ont droit à une pension d'invalidité (rente pour cause de diminution de la capacité de travail) de la part de l'État membre (État d'emploi) où ils sont affiliés à la sécurité sociale. Conformément aux articles 6 et 7 du règlement (CE) 883/2004, les pensions d'invalidité peuvent être prises en considération et exportées dans un autre État membre. Cela signifie que les travailleurs/-ses mobiles européen-ne-s peuvent séjourner sans problème sur le territoire de leur pays de résidence ou ailleurs, tout en recevant une pension d'invalidité de la part de leur ancien État d'emploi.

Selon l'article 70, les prestations spéciales en espèces à caractère non contributif ne sont pas exportables. Cela concerne des prestations qui servent entre autres à la protection spéciale des personnes handicapées et qui sont étroitement liées à l'environnement social des personnes en question dans l'État membre concerné ; elles sont énumérées en annexe X du règlement (CE) 883/2004.

Beaucoup d'États membres appliquent des délais de carence en matière de droits à des pensions d'invalidité. En cas de passage d'un régime de sécurité sociale à un autre, ce qui est souvent le cas des travailleurs/-ses mobiles européen-ne-s, il peut donc y avoir des interruptions dans la couverture sociale. L'article 45 du règlement (CE) 883/2004 protège les travailleurs/-ses mobiles européen-ne-s de ces interruptions dans leur droit à une pension d'invalidité, par la reconnaissance et la totalisation des périodes d'assurance.

#### **Article 45 du règlement (CE) n° 883/2004 : Dispositions particulières relatives à la totalisation des périodes**

*Si la législation d'un État membre subordonne l'acquisition, le maintien ou le recouvrement du droit aux prestations à l'accomplissement de périodes d'assurance ou de résidence, l'institution compétente de cet État membre applique mutatis mutandis, s'il y a lieu, l'article 51, paragraphe 1.*

Au sein de l'Union Européenne, il existe de très grandes différences entre les systèmes d'assurance invalidité. D'une part, elles concernent l'évaluation de la capacité ou incapacité de travail de la personne. D'autre part, en termes de prestations pour invalidité, il existe deux systèmes fondamentalement différents : les régimes fondés sur la constitution progressive des droits et les régimes fondés sur le risque.

Chaque pays évalue le degré d'invalidité selon sa propre législation. Cela posé, il s'ensuit que, pour une même atteinte à la santé, l'incapacité de gain est évaluée différemment d'un pays à l'autre. En effet, dans la plupart des cas, le montant de la pension dépend du taux d'invalidité reconnu. Le manque de rapprochement ou d'harmonisation des systèmes sociaux peut faire en sorte qu'une même personne soit déclarée inapte au travail à 0% dans un État membre et à 100% dans l'autre.

Le **calcul et la coordination des pensions d'invalidité** sont compliqués en raison des différentes dispositions nationales :

Pour les prestations d'invalidité, il existe deux types de législations dans les États membres. On entend par États membres dotés d'une législation de type A ceux où le montant des prestations d'invalidité est indépendant de la durée des périodes d'assurance ou de résidence et qui sont explicitement nommés en annexe VI du règlement (CE) 883/2004 : la République tchèque, l'Estonie, l'Irlande, la Grèce, la Croatie, la Lettonie, la Hongrie, la Slovaquie, la Finlande et la Suède. Ces régimes font l'objet d'une coordination spéciale (*pension unique*). Les autres États membres relèvent du type B dans le règlement (CE) 883/2004.

Dans certains États, le montant de la pension d'invalidité est calculé de la même manière que la pension de vieillesse. En l'occurrence, le montant de la pension dépend de la durée de cotisation (d'où la « constitution progressive des droits ») : plus l'assuré a cotisé longtemps avant son invalidité, plus la pension est élevée. Dans ces systèmes, il n'est pas nécessaire que la personne concernée soit assurée au moment où l'invalidité intervient. En d'autres termes, une personne qui a arrêté de travailler quelques années avant son invalidité a malgré tout droit à une pension d'invalidité correspondant aux anciennes durées de cotisation.

Dans d'autres États, le montant de la pension ne dépend pas de la durée de cotisation (régime fondé sur le risque). De ce fait, les pensions sont de même montant, quelle que soit la durée de l'assurance de la personne concernée avant la survenance de la pension d'invalidité. Sous ces régimes, le droit à la pension dépend néanmoins de l'assurance effective au moment où l'invalidité survient : si vous avez arrêté de travailler même peu de temps auparavant, vous n'aurez pas droit à une pension d'invalidité.

Le montant de la pension pour les personnes assurées dans un seul État est calculé selon les mêmes modalités que pour les ressortissants de cet État, conformément aux dispositions qui y sont en vigueur.

### Personnes assurées dans plusieurs pays :

- ▶ Les personnes assurées exclusivement dans des États membres où le montant de la pension dépend de la durée des périodes d'assurance percevront des pensions distinctes de la part de chacun de ces pays. Le montant de chaque pension correspondra aux périodes d'assurance accomplies dans le pays concerné.
- ▶ Les personnes assurées exclusivement dans des États membres où le montant de la pension ne dépend pas de la durée des périodes d'assurance percevront une pension du pays où elles étaient assurées à l'apparition de l'invalidité. Elles auront toujours droit au montant intégral de cette pension, même si elles n'ont été assurées dans ce pays que peu de temps (une année, par exemple). Par contre, elles n'auront droit à aucune pension des autres pays où elles ont été précédemment assurées.
- ▶ Les personnes qui ont d'abord été assurées dans un État où le montant de la pension dépend de la durée des périodes d'assurance, puis dans un pays où la pension ne dépend pas de la durée de ces périodes percevront deux pensions, une du premier État qui correspond aux périodes d'assurance accomplies sous sa législation et une seconde de l'État où elles étaient assurées à l'apparition de l'invalidité.
- ▶ Les personnes qui ont d'abord été assurées dans un pays où le montant de la pension ne dépend pas de la durée des périodes d'assurance, puis dans un pays où la pension dépend de la durée de ces périodes percevront deux pensions distinctes qui correspondent chacune à la durée des périodes d'assurance dans ces divers pays.

### Calcul de la pension : pension au prorata ou partielle – coordination

Le calcul de la pension est régi par l'article 52 du règlement (CE) 883/2004 (liquidation des prestations). Chaque État membre doit effectuer trois calculs :

- 1) La pension nationale : prestation autonome
- 2) Le montant théorique et
- 3) La pension proportionnelle ou au prorata.

#### ad 1) Calcul de la pension nationale : prestation/pension autonome

La pension nationale est la pension d'invalidité à laquelle un travailleur mobile européen a droit pour les années pendant lesquelles il a été assuré dans l'État membre concerné. Elle est déterminée selon la législation nationale de cet État membre. Les périodes d'assurance accomplies dans d'autres États membres ne sont pas prises en compte. La pension d'invalidité nationale est appelée « prestation autonome ».

#### 2) Calcul de la pension théorique : prestation/pension théorique

La pension théorique est le montant auquel un travailleur mobile européen aurait droit s'il avait cumulé toutes les périodes d'assurance effectivement accomplies dans d'autres États membres de la même manière dans ce seul État membre (disposition fictive). Le travailleur n'a pas droit à ce montant théorique. Son calcul constitue simplement une étape intermédiaire dans le calcul de la pension proportionnelle (au prorata). Si selon cette législation le montant de la prestation est indépendant de la durée des périodes accomplies, ce montant est considéré comme théorique.

### 3) Calcul de la pension proportionnelle (au prorata) : prestation/pension au prorata

La pension d'invalidité proportionnelle ou au prorata est obtenue en multipliant le montant théorique de la pension (ad 2) par une fraction. Le numérateur de la fraction est la durée de la période accomplie dans l'État membre, le dénominateur est la durée totale de toutes les périodes accomplies dans l'ensemble des États membres et prises en compte dans le calcul du montant théorique. La pension au prorata est également appelée pension d'invalidité interétatique.

La pension d'invalidité au prorata se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Période d'assurance dans l'État membre}}{\text{Période totale dans tous les États membre}} = \text{Pension d'invalidité théorique dans l'État membre}$$

Enfin, le montant de la pension d'invalidité nationale (prestation autonome ad 1) est comparé à la prestation au prorata (ad 3). Chaque État membre verse ensuite la pension d'invalidité la plus élevée.

Pour un travailleur transfrontalier déclaré en incapacité de travail, cinq cas différents peuvent se présenter, chacun avec un régime spécial :

- a) Le/la travailleur/-se a exclusivement travaillé dans des États membres qui appliquent un régime fondé sur le risque (type A) énoncés à l'annexe VI du règlement (CE) 883/2004 : coordination spéciale ;
- b) Le/la travailleur/-se a exclusivement travaillé dans des États membres qui appliquent un régime fondé sur le risque (type A) non énoncés à l'annexe VI du règlement (CE) 883/2004 : coordination au prorata ;
- c) Le/la travailleur/-se a exclusivement travaillé dans des États membres qui appliquent un régime fondé sur la constitution progressive des droits ;
- d) Le/la travailleur/-se a d'abord travaillé dans un État membre qui applique un régime fondé sur la constitution progressive des droits et en dernier lieu dans un État membre qui applique un régime fondé sur le risque ;
- e) Le/la travailleur/-se a d'abord travaillé dans un État membre qui applique un régime fondé sur le risque et en dernier lieu dans un État membre qui applique un régime fondé sur la constitution progressive des droits.

#### Cas de coordination et exemples :

**ad a) Le/la travailleur/-se a exclusivement travaillé dans des États membres qui appliquent un régime fondé sur le risque (type A) énoncés à l'annexe VI du règlement (CE) 883/2004 : coordination spéciale.**

- Une salariée travaille pendant un an en Suède (régime fondé sur le risque, énoncé en annexe VI). Auparavant, elle a travaillé pendant quinze ans en Lettonie (régime fondé sur le risque, également énoncé à l'annexe VI). En cas d'invalidité, cette salariée a seulement droit à l'intégralité de la pension d'invalidité suédoise (pension unique), indépendamment de son assurance antérieure. Conformément à la coordination spéciale selon l'article 44(1) du règlement (CE) 883/2004, elle a droit à une pension d'invalidité suédoise comme si elle avait toujours été affiliée à la sécurité sociale suédoise.

**ad b) Le/la travailleur/-se a exclusivement travaillé dans des États membres qui appliquent un régime fondé sur le risque (type A) non énoncés à l'annexe VI du règlement (CE) 883/2004 : coordination au prorata.**

- ▶ Un travailleur travaille pendant un an en Belgique (régime fondé sur le risque, non énoncé à l'annexe VI). Auparavant, il a travaillé pendant quinze ans aux Pays-Bas (régime fondé sur le risque, également non énoncé à l'annexe VI). Conformément à l'article 52 du règlement (CE) n° 883/2004, en cas d'invalidité, ce travailleur a droit à une pension d'invalidité au prorata néerlandaise (15/16) et à une pension d'invalidité au prorata belge (1/16) ou, si cette méthode est plus avantageuse, à une pension belge intégrale diminuée de la pension partielle au prorata néerlandaise (15/16) (article 52, paragraphe 3 du règlement (CE) n° 883/2004). Si le travailleur n'a aucun droit à une pension d'invalidité au prorata belge, il a droit à la pension d'invalidité au prorata néerlandaise (15/16) s'il est invalide à 100 % selon le droit néerlandais.
- ▶ Dans ce second exemple, on suppose que l'invalidité est constatée dans les deux pays. Or, les critères d'évaluation sont souvent très différents selon les États. La décision quant au degré d'invalidité est prise par les institutions de l'État dans lequel le travailleur était assuré, selon la législation en vigueur dans ce pays. Seules la Belgique, la France et l'Italie acceptent entre elles le degré d'invalidité établi (annexe VII du règlement (CE) n° 883/2004).
- ▶ Si dans ce second exemple, l'invalidité est seulement constatée aux Pays-Bas, mais pas en Belgique, alors ce travailleur a droit à la pension d'invalidité intégrale néerlandaise. Inversement, si l'invalidité est seulement reconnue en Belgique et non aux Pays-Bas, le travailleur n'a droit qu'à la pension partielle belge. Pour la couverture de la perte de revenus qui en découle, il doit s'adresser aux services sociaux de son lieu de résidence.

**ad c) Le/la travailleur/-se a exclusivement travaillé dans des États membres qui appliquent un régime fondé sur la constitution progressive des droits.**

- ▶ Une salariée réside et travaille pendant quinze ans en Autriche (régime fondé sur la constitution progressive des droits), puis réside et travaille pendant dix ans en Allemagne (régime fondé sur la constitution progressive des droits). Selon les articles 46 et 52 du règlement (CE) 883/2004, en cas d'invalidité, cette salariée a droit à une pension d'invalidité (pension partielle) au prorata allemande (10/25) et une pension d'invalidité (pension partielle) au prorata autrichienne (15/25). Si aucune invalidité n'est constatée selon le droit autrichien, mais bien selon le droit allemand, la salariée a seulement droit à une pension d'invalidité au prorata allemande (15/25). Pour la couverture de la perte de revenus qui en découle, elle doit s'adresser aux services sociaux de son lieu de résidence.

**ad d) Le/la travailleur/-se a d'abord travaillé dans un État membre qui applique un régime fondé sur la constitution progressive des droits et en dernier lieu dans un État membre qui applique un régime fondé sur le risque.**

- ▶ Un travailleur a travaillé pendant quinze ans en Allemagne (régime fondé sur la constitution progressive des droits). Ensuite, il a travaillé pendant dix ans aux Pays-Bas (régime fondé sur le risque). En cas d'invalidité, ce travailleur a droit à la pension d'invalidité intégrale néerlandaise. Si une invalidité est également constatée selon le droit allemand, il a droit à une pension d'invalidité au prorata allemande (15/25). Selon l'article 52 du règlement (CE) 883/2004, les Pays-Bas doivent alors effectuer deux calculs : la pension intégrale néerlandaise moins la pension d'invalidité au prorata allemande (15/25), puis la pension d'invalidité au prorata néerlandaise (10/25). Selon l'article 52(3) du règlement (CE) 883/2004, l'intéressé a droit au montant le plus élevé.

**ad e) Le/la travailleur/-se a d'abord travaillé dans un État membre qui applique un régime fondé sur le risque et en dernier lieu dans un État membre qui applique un régime fondé sur la constitution progressive des droits.**

- Une employée travaille pendant vingt ans en République tchèque (régime fondé sur le risque), puis dix ans au Luxembourg (régime fondé sur la constitution progressive des droits). Selon les articles 46 et 52 du règlement (CE) n° 883/2004, en cas d'invalidité, cette employée a droit à une pension d'invalidité au prorata luxembourgeoise (10/30) et une pension d'invalidité au prorata tchèque (20/30). Si aucune invalidité n'est établie selon le droit tchèque et qu'une invalidité totale est constatée selon le droit luxembourgeois, l'employée a seulement droit à une pension d'invalidité au prorata luxembourgeoise (10/30). Pour la couverture de la perte de revenus qui en découle, elle doit s'adresser aux services sociaux de son lieu de résidence.

Les organismes d'assurance concernés fournissent de plus amples informations.

## 5.5.4 Pensions de vieillesse

Les systèmes nationaux de retraite sont très différents d'un pays européen à l'autre. Le système de retraite « bismarckien » est financé par des cotisations selon le principe de l'assurance. Il s'agit d'un système de répartition, puisque les cotisations actuelles des travailleurs sont utilisées pour les paiements courants aux bénéficiaires des retraites. Dans le système « beveridgien », ou encore système de pension populaire, les pensions sont financées par les impôts. Dans ce type de régime de retraite, la perception d'une pension ne dépend pas d'un emploi ou d'une période de cotisations, mais bien de l'État de résidence. Comme les systèmes de pension populaire n'offrent qu'une protection de base, ils sont généralement complétés par des retraites professionnelles obligatoires. Les pays dotés d'un système de pension « bismarckien » appliquent souvent aussi une retraite professionnelle. La retraite privée (volontaire) est soutenue par l'État dans les deux systèmes. Ainsi, la retraite repose dans les deux cas sur trois piliers (légal, professionnel, privé), dont les parts dans la pension totale respective varient toutefois d'un État à l'autre.

Ces dernières années, l'âge de la retraite a été relevé dans de nombreux pays européens en raison de l'augmentation de l'espérance de vie. Toutefois, la limite d'âge légale varie encore considérablement d'un pays à l'autre. En outre, des limites d'âge anticipées sont établies de diverses manières dans chaque pays, par exemple en fonction du sexe (limites d'âge particulières pour les femmes), de la durée de l'emploi ou du nombre d'années de cotisations, en fonction de la charge physique et psychologique propre à l'activité professionnelle, ou pour certaines catégories professionnelles (par exemple les mineurs).

Malgré toutes ces différences entre les systèmes nationaux de retraite en Europe, les travailleurs mobiles européens ont droit à une retraite dans tous les États membres dans lesquels ils ont travaillé et payé des cotisations de retraite. Ils reçoivent de la part de chacun de ces États une pension partielle, calculée sur la base des cotisations et des périodes d'assurance dans chaque pays.

Dans le domaine des pensions de vieillesse et de survivant, il existe également des dispositions de coordination spéciales. Chaque État membre dans lequel une personne a été assurée accorde à celle-ci une pension de vieillesse lorsqu'elle atteint la limite d'âge prévue. L'institution compétente est tenue de prendre en compte toutes les périodes accomplies selon la législation de chaque autre État membre, peu importe qu'elles aient été accomplies selon un régime général ou spécial. Cependant, si la législation d'un État membre subordonne l'octroi de certaines prestations à la condition que les périodes d'assurance aient été accomplies uniquement dans une certaine activité salariée ou non salariée ou dans un emploi déterminé, l'institution compétente de cet État ne prend en compte ces périodes accomplies sous les législations d'autres États membres que si elles l'ont été sous un régime correspondant.

Il existe également des règles sur la manière dont les institutions compétentes calculent les prestations et établissent les clauses relative à la double prestation (art. 52 à 59 du règlement (CE) n° 883/2004).

En ce qui concerne les pensions de vieillesse légales, les principes de coordination suivants sont d'application :

- ▶ Les droits à la pension acquis dans un État membre sont garantis. Le rachat de pensions de vieillesse légales, le remboursement de cotisations ou le transfert dans un autre État membre ne sont pas possibles.
- ▶ Les droits à la pension acquis dans un État membre sont versés lorsque l'intéressé atteint l'âge de départ à la retraite en vigueur dans cet État membre. Les pensions de vieillesse sont versées directement dans d'autres États membres (article 7 du règlement (CE) 883/2004, « Levée des clauses de résidence »). Cela ne s'applique pas aux prestations de sécurité sociale complémentaires non basées sur le paiement de contributions (dites prestations spéciales en espèces à caractère non contributif, décrites au chapitre 9 ainsi qu'en annexe X du règlement (CE) 883/2004).
- ▶ Si un travailleur mobile européen n'était pas affilié suffisamment longtemps à la sécurité sociale d'un État membre en raison des délais de carence appliqués par ce dernier pour pouvoir prétendre à une pension de vieillesse (anticipée), les périodes d'assurance accomplies dans d'autres États membres doivent être prises en compte pour donner droit à une telle pension (article 52, règlement (CE) 883/2004).
- ▶ Si un travailleur mobile européen a été assuré pendant moins d'un an dans un État membre, sa pension de vieillesse n'est généralement pas payée par cet État membre, mais par l'État membre où le travailleur a été affilié à la sécurité sociale en dernier lieu (article 57 du règlement (CE) 883/2004).

### Exemples

- ▶ Une salariée française a travaillé à un moment donné pendant 10 mois en Allemagne en tant que frontalière. Comme elle a été assurée socialement en Allemagne pendant moins d'un an, elle ne peut pas prétendre à une pension de retraite allemande (article 57 du règlement CE 883/2004). Au lieu de cela, la France, où elle a travaillé en dernier lieu, traite les 10 mois de cotisation en Allemagne comme s'ils avaient été accomplis en France et accorde également une pension de vieillesse pour ces périodes conformément à la législation française.
- ▶ Dans le cas inverse, c'est-à-dire si la salariée française a travaillé à un moment donné pendant 10 mois en France et qu'elle a ensuite travaillé en Allemagne en tant que frontalière jusqu'à la fin de sa vie active, elle peut également bénéficier d'une pension de vieillesse française, car elle y a déjà droit après un trimestre (3 mois). Étant donné que l'âge légal de la retraite en Allemagne (67 ans) est plus élevé qu'en France (62 ans) et que la pension française sera très faible, il est vivement recommandé de demander conseil auprès des organismes de retraite compétents AVANT de déposer une demande de pension. De plus amples informations à la fin de cette section 5.5.4 et dans le chapitre 12 de ce Guide.
- ▶ Un travailleur letton a travaillé comme salarié en Allemagne pendant quatre ans. Sur la base du droit allemand, il n'a pas droit à une pension de vieillesse allemande parce qu'il n'a pas été affilié à la sécurité sociale allemande pendant au moins cinq ans (délai de carence). Toutefois, si le travailleur a été également affilié à la sécurité sociale d'un autre État membre pendant au moins un an, il a droit à une pension de vieillesse allemande grâce à la reconnaissance et à la totalisation de toutes ses périodes d'assurance.

Le calcul de la pension est régi par l'article 52 du règlement (CE) 883/2004 (Liquidation des prestations). Chaque État membre doit effectuer trois calculs :

- 1) La pension nationale : prestation autonome
- 2) Le montant théorique et
- 3) La pension proportionnelle ou au prorata.

#### ad 1) Calcul de la pension nationale : prestation/pension autonome

La pension nationale est la pension de vieillesse à laquelle un travailleur mobile européen a droit pour les années pendant lesquelles il a été assuré dans l'État membre concerné. Elle est déterminée selon la législation nationale de cet État membre. Les périodes d'assurance accomplies dans d'autres États membres ne sont pas prises en compte. La pension nationale est appelée « prestation autonome ».

#### ad 2) Calcul de la pension théorique : prestation/pension théorique

La pension théorique est le montant auquel un travailleur mobile européen aurait droit s'il avait cumulé dans un seul État membre toutes les périodes d'assurance effectivement accomplies dans d'autres États membres de la même manière dans ce seul État membre (disposition fictive). Le travailleur n'a pas droit à ce montant théorique. Son calcul constitue simplement une étape intermédiaire dans le calcul de la pension proportionnelle (au prorata). Si selon la législation le montant de la prestation est indépendant de la durée des périodes accomplies, ce montant est considéré comme théorique.

#### ad 3) Calcul de la pension proportionnelle : prestation/pension au prorata

La pension proportionnelle ou au prorata est obtenue en multipliant le montant théorique de la pension (ad 2) par une fraction. Le numérateur de la fraction est la durée de la période accomplie dans l'État membre, le dénominateur est la durée totale de toutes les périodes accomplies dans l'ensemble des États membres et prises en compte dans le calcul du montant théorique. La pension au prorata est aussi appelée pension interétatique. La pension de vieillesse au prorata se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Période d'assurance dans l'État membre}}{\text{Période totale dans tous les États membre}} = \text{Pension de vieillesse théorique dans l'État membre}$$

Enfin, le montant de la pension nationale (prestation autonome ad 1) est comparé à la prestation au prorata (ad 3). Chaque État membre verse ensuite la pension de vieillesse la plus élevée.

#### Exemple:

- ▶ Un laborantin autrichien a travaillé 23 ans en Autriche, 2 ans en Allemagne, puis 15 ans en Italie. Il a au total été affilié à la sécurité sociale pendant 40 ans en Europe. Le service italien des pensions effectue les calculs suivants. La pension de vieillesse italienne (pension autonome) est calculée sur la base de la législation italienne. Ensuite, on calcule la pension théorique qu'il aurait pu obtenir s'il avait été affilié à la sécurité sociale italienne pendant 40 ans. On calcule enfin la pension de vieillesse au prorata ou proportionnelle. Celle-ci correspond à 15/40 de la pension de vieillesse théorique. La pension de vieillesse nationale italienne est comparée à la pension de vieillesse proportionnelle (au prorata). Le montant le plus élevé est versé. Un tel calcul doit également être effectué en Autriche et en Allemagne. L'Allemagne applique un délai de carence de cinq ans. La pension nationale allemande (pension autonome) n'est donc pas calculée. Le laborantin a seulement droit à une pension allemande au prorata.

La pension de vieillesse n'est accordée que sur demande. La demande est régie par l'article 45 du règlement d'application (CE) 987/2009 : Il prévoit que les travailleurs mobiles européens peuvent introduire leur demande de pension de vieillesse auprès de l'institution du lieu de résidence ou de l'institution de l'État membre à la législation duquel ils ont été soumis en dernier lieu. Si l'intéressé n'a été soumis à aucun moment à la législation qu'applique l'institution du lieu de résidence, cette dernière institution transmet la demande à l'institution de l'État membre à la législation duquel il a été soumis en dernier lieu.

Les articles 46 à 48 inclus du règlement d'application 987/2009 définissent la procédure de demande : les informations et documents relatifs aux demandes de prestations, l'instruction des demandes par les institutions concernées et la notification des décisions au demandeur.

Comme le cumul des droits à pension de plusieurs États peut prendre du temps, il est recommandé de déposer la demande de pension au moins six mois avant la date prévue de la retraite.

La date de dépôt de la demande est contraignante pour tous les organismes de pension concernés. Cela signifie que la demande déposée auprès d'un organisme de pension est également considérée comme une demande portant la même date pour les pensions provenant d'autres États. La procédure de demande ne peut toutefois être engagée dans les États concernés que si la demande est accompagnée de tous les justificatifs relatifs aux périodes d'assurance accomplies dans d'autres États membres de l'UE et de l'AELE.

**AVIS IMPORTANT : L'âge légal de la retraite varie d'un pays de l'UE/AELE à l'autre.** Il est possible que vous ayez déjà droit à une pension de vieillesse dans un État, mais que l'âge légal de la retraite ne soit pas encore atteint dans un autre État. Le fait de percevoir une pension de vieillesse tout en travaillant a des conséquences sur les cotisations à la sécurité sociale ainsi que sur les droits aux prestations de maladie et de chômage. Le cas échéant, il est judicieux d'ajourner le versement d'une pension de vieillesse (art.50 par.1 du règlement CE 883/2004). C'est pourquoi il est vivement recommandé de demander conseil auprès des organismes de pension compétents AVANT de déposer une demande de pension.

**AVIS IMPORTANT :** Le règlement CE 883/2004 ne régit que les régimes légaux de sécurité sociale. C'est pourquoi l'UE a adopté des **règles spécifiques pour protéger les droits à pension complémentaire et à retraite complémentaire** des travailleurs européens mobiles. Ces règles s'appliquent aux régimes de pension complémentaire liés à une relation de travail (« régimes de pension professionnelle »). Les travailleurs mobiles doivent donc demander eux-mêmes leur pension complémentaire, leur retraite d'entreprise, etc. Il est donc important de conserver soigneusement les données y afférentes et de rester en contact avec les caisses et/ou fonds de pension concernés. Cela doit permettre d'éviter des lacunes ultérieures en matière de pension/retraite dues à la mobilité. De plus d'amples informations dans le chapitre 12 de ce Guide.

## 5.5.5 Prestations de chômage

Concernant les prestations de chômage, l'institution compétente d'un État membre prend en compte les **périodes d'assurance, d'emploi** ou d'activité non salariée comme si elles avaient été accomplies sous la législation qu'elle applique. Les règles de prise en compte des périodes d'assurance à l'étranger s'appliquent désormais aussi aux travailleurs indépendants, conformément au règlement (CE) 883/2004.

**Article 61 du règlement (CE) 883/2004 : Règles spécifiques sur la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou d'activité non salariée**

*L'institution compétente d'un État membre dont la législation subordonne l'acquisition, le maintien, le recouvrement ou la durée du droit aux prestations à l'accomplissement soit de périodes d'assurance, soit de périodes d'emploi, soit de périodes d'activité non salariée, tient compte, dans la mesure nécessaire, des périodes d'assurance, d'emploi ou d'activité non salariée accomplies sous la législation de tout autre État membre comme si elles avaient été accomplies sous la législation qu'elle applique.*

Le **calcul des prestations** de chômage est régi par l'article 62 du règlement (CE) 883/2004 :

### Article 62 du règlement (CE) 883/2004 : Calcul des prestations

- 1) *L'institution compétente d'un État membre dont la législation prévoit que le calcul des prestations repose sur le montant du salaire ou du revenu professionnel antérieur tient compte exclusivement du salaire ou du revenu professionnel perçu par l'intéressé pour la dernière activité salariée ou non salariée qu'il a exercé sous cette législation.*
- 2) *Le paragraphe 1 s'applique également dans l'hypothèse où la législation appliquée par l'institution compétente prévoit une période de référence définie pour la détermination du salaire servant de base au calcul des prestations et où, pendant la totalité ou une partie de cette période, l'intéressé a été soumis à la législation d'un autre État membre*

### Exemple

- ▶ Un Lituanien a travaillé cinq ans dans son pays d'origine. En raison d'un nouvel emploi, il déménage vers l'Allemagne. En Allemagne, le droit à des prestations de chômage n'est ouvert que si l'on y a occupé un emploi assujéti à la sécurité sociale pendant au moins 360 jours. Grâce à la totalisation et à l'assimilation des périodes, le travailleur migrant lituanien a droit à des prestations de chômage allemandes parce qu'il peut justifier de périodes d'emploi pour une durée totale de cinq ans et trois mois (article 61 du règlement (CE) 883/2004). Conformément à l'article 62 du règlement (CE) 883/2004, le calcul de la prestation se fait exclusivement sur la base du salaire gagné en Allemagne.

L'article 64 du règlement CE 883/2004 permet aux chômeurs de **continuer à percevoir leurs allocations de chômage** et, s'ils respectent certaines conditions, de se **rendre dans un autre État membre pour y chercher du travail** pendant une période limitée :

- 1) *La personne en chômage complet qui satisfait aux conditions requises par la législation de l'État membre compétent pour avoir droit aux prestations et qui se rend dans un autre État membre pour y chercher un emploi conserve le droit aux prestations de chômage en espèces aux conditions et dans les limites indiquées ci-après:*
  - a) *avant son départ, le chômeur doit avoir été inscrit comme demandeur d'emploi et être resté à la disposition des services de l'emploi de l'État membre compétent pendant au moins quatre semaines après le début du chômage. Toutefois, les services ou institutions compétents peuvent autoriser son départ avant l'expiration de ce délai;*
  - b) *le chômeur doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des services de l'emploi de l'État membre où il se rend, être assujéti au contrôle qui y est organisé et respecter les conditions fixées par la législation de cet État membre. Cette condition est considérée comme remplie pour la période antérieure à l'inscription si le chômeur s'inscrit dans un délai de sept jours à compter de la date à laquelle il a cessé d'être à la disposition des services de l'emploi de l'État membre qu'il a quitté. Dans des cas exceptionnels, les services ou institutions compétents peuvent prolonger ce délai;*
  - c) *le droit aux prestations est maintenu pendant une durée de trois mois à compter de la date à laquelle le chômeur a cessé d'être à la disposition des services de l'emploi de l'État membre qu'il a quitté, sans que la durée totale pour laquelle des prestations sont servies puisse excéder la durée totale des prestations auxquelles il a droit en vertu de la législation de cet État membre; cette période de trois mois peut être étendue par les services ou institutions compétents jusqu'à un maximum de six mois;*
  - d) *les prestations sont servies par l'institution compétente selon la législation qu'elle applique et à sa charge.*

- 2) Si l'intéressé retourne dans l'État membre compétent à l'expiration ou avant la fin de la période pendant laquelle il a droit aux prestations en vertu du paragraphe 1, point c), il continue à avoir droit aux prestations conformément à la législation de cet État membre. Il perd tout droit à des prestations en vertu de la législation de l'État membre compétent s'il n'y retourne pas à l'expiration ou avant la fin de cette période, sous réserve de dispositions plus favorables de cette législation. Dans des cas exceptionnels, les services ou institutions compétents peuvent autoriser l'intéressé à retourner à une date ultérieure sans perte de son droit.
- 3) Sauf si la législation de l'État membre compétent est plus favorable, entre deux périodes d'emploi, la durée totale maximale de la période pour laquelle le droit aux prestations est maintenu, aux conditions fixées en vertu du paragraphe 1, est de trois mois. Cette période peut être étendue par les services ou institutions compétents jusqu'à un maximum de six mois.

Les chômeurs/-ses ont donc la possibilité unique de chercher du travail à l'étranger tout en continuant à percevoir leurs allocations de chômage. Pour ce faire, ils/elles doivent d'abord être inscrit-e-s au chômage pendant au moins quatre semaines auprès du service de l'emploi de l'État dans lequel ils/elles perçoivent des prestations de chômage. L'idée sous-jacente est qu'ils devraient d'abord essayer d'épuiser toutes les possibilités de recherche d'emploi dans cet État avant d'étendre leur recherche à d'autres pays. Toutefois, les chômeurs/-ses peuvent être autorisés par le service de l'emploi à quitter cet État avant la fin de cette période. L'institution auprès de laquelle ils/elles sont inscrit-e-s au chômage leur remettra le document U2 (portable document unemployment 2, anciennement E 303) pour déclarer le maintien de leur droit aux prestations de chômage, ce qui leur permettra d'emporter (d'exporter) leurs prestations de chômage.

Dans les sept jours suivant leur départ, les chômeurs/-ses doivent s'inscrire au chômage auprès des services de l'emploi de l'État dans lequel ils/elles cherchent du travail. Ils/elles doivent également se soumettre aux obligations et aux règles de contrôle en vigueur dans ce pays. Ensuite, ils/elles peuvent continuer à percevoir leurs allocations de chômage pendant trois mois à partir du jour où ils/elles ne sont plus disponibles sur le marché du travail de l'État qu'ils/elles ont quitté. Le service ou l'institution compétent(e) de cet État peut prolonger cette période jusqu'à six mois au maximum.

S'ils/elles ne trouvent pas d'emploi, ils/elles doivent rentrer avant la fin de cette période. S'ils/elles reviennent après cette période sans l'autorisation expresse des services de l'emploi de l'État dont ils/elles perçoivent des allocations de chômage, ils/elles perdent tous leurs droits à ces allocations.

**IMPORTANT :** de nombreux chômeurs/-ses perdent leur droit aux allocations par ignorance des conditions que nous venons d'expliquer. Ils/elles quittent l'État dans lequel ils/elles ont travaillé en dernier sans s'inscrire auprès des services de l'emploi de cet État, ils/elles s'inscrivent trop tard auprès des services de l'emploi de l'État dans lequel ils/elles cherchent du travail ou ils/elles ne reviennent qu'après la fin de la période de prise en charge. Ils/elles doivent donc impérativement contacter le service de l'emploi de l'État dont ils/elles perçoivent les allocations de chômage pour en savoir plus sur leurs droits et obligations.

D'autres modalités relatives à l'échange d'informations, à la coopération et à l'assistance mutuelle entre les institutions et les services de l'emploi de l'État membre compétent et de l'État membre dans lequel la personne concernée se rend pour chercher un emploi sont définies à l'article 55 du règlement d'application (CE) 987/2009.

L'article 65 du règlement CE 883/2004 détermine **quel est l'État responsable des prestations versées aux travailleurs/-ses mobiles qui résident dans un État membre autre que l'État compétent (c'est-à-dire l'État d'emploi) et qui se retrouvent au chômage :**

- 1) *La personne en chômage partiel ou intermittent qui, au cours de sa dernière activité salariée ou non salariée, résidait dans un État membre autre que l'État membre compétent se met à la disposition de son employeur ou des services de l'emploi de l'État membre compétent. Elle bénéficie des prestations selon la législation de l'État membre compétent, comme si elle résidait dans cet État membre. Ces prestations sont servies par l'institution de l'État membre compétent.*
- 2) *La personne en chômage complet qui, au cours de sa dernière activité salariée ou non salariée, résidait dans un État membre autre que l'État membre compétent et qui continue à résider dans le même État membre ou qui retourne dans cet État membre se met à la disposition des services de l'emploi de l'État membre de résidence. Sans préjudice de l'article 64, une personne en chômage complet peut, à titre complémentaire, se mettre à la disposition des services de l'emploi de l'État membre où elle a exercé sa dernière activité salariée ou non salariée. Une personne en chômage, autre qu'un travailleur frontalier, qui ne retourne pas dans l'État membre de sa résidence se met à la disposition des services de l'emploi de l'État membre à la législation duquel elle a été soumise en dernier lieu.*
- 3) *Le chômeur visé au paragraphe 2, première phrase, s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services compétents en la matière de l'État membre dans lequel il réside. Il est assujéti au contrôle qui y est organisé et respecte les conditions fixées par la législation de cet État membre. S'il choisit de s'inscrire également comme demandeur d'emploi dans l'État membre où il a exercé sa dernière activité salariée ou non salariée, il respecte les obligations applicables dans cet État.*
- 4) *Les modalités de mise en oeuvre du paragraphe 2, deuxième phrase, et du paragraphe 3, deuxième phrase, ainsi que les modalités d'échange d'informations, de coopération et d'assistance mutuelle entre les institutions et les services de l'État membre de résidence et de l'État membre de dernière activité professionnelle sont établies dans le règlement d'application.*
- (5)
  - a) *Le chômeur visé au paragraphe 2, première et deuxième phrases, bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation de l'État membre de résidence, comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de sa dernière activité salariée ou non salariée. Ces prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence.*
  - b) *Toutefois, s'il s'agit d'un travailleur, autre qu'un travailleur frontalier, auquel ont été servies des prestations à charge de l'institution compétente de l'État membre à la législation duquel il a été soumis en dernier lieu, il bénéficie d'abord, à son retour dans l'État membre de résidence, des prestations conformément à l'article 64, le bénéfice des prestations conformément au point a) étant suspendu pendant la durée de perception des prestations en vertu de la législation à laquelle il a été soumis en dernier lieu.*
- 6) *Les prestations servies par l'institution du lieu de résidence en vertu du paragraphe 5 restent à sa charge. Toutefois, sous réserve du paragraphe 7, l'institution compétente de l'État membre à la législation duquel l'intéressé a été soumis en dernier lieu rembourse à l'institution du lieu de résidence la totalité du montant des prestations servies par celle-ci pendant les trois premiers mois de l'indemnisation. Le montant du remboursement versé pendant cette période ne peut dépasser le montant dû, en cas de chômage, en application de la législation de l'État membre compétent. Dans le cas visé au paragraphe 5, point b), la période durant laquelle les prestations sont servies en vertu de l'article 64 est déduite de la période visée dans la deuxième phrase du présent paragraphe. Les modalités de remboursement sont établies dans le règlement d'application.*

- 7) Toutefois, la période de remboursement visée au paragraphe 6 est étendue à cinq mois lorsque l'intéressé a accompli, au cours des vingt- quatre derniers mois, des périodes d'emploi ou d'activité non salariée d'au moins douze mois dans l'État membre à la législation duquel il a été soumis en dernier lieu, où ces périodes ouvriraient droit aux prestations de chômage.
- 8) Aux fins des paragraphes 6 et 7, deux ou plusieurs États membres, ou leurs autorités compétentes, peuvent prévoir d'autres méthodes de remboursement ou renoncer à tout remboursement entre les institutions relevant de leur compétence.

Les droits des travailleurs mobiles varient donc en fonction du type de chômage et du degré de maintien des liens avec l'État d'origine. La condition pour obtenir le « statut de travailleur frontalier » dans le domaine de la sécurité sociale est qu'ils retournent au moins une fois par semaine dans leur État de résidence (art.1f du règlement CE 883/2004).

En cas de « **chômage partiel** », c'est-à-dire en cas de chômage technique ou d'autres pertes temporaires d'emploi, les travailleurs mobiles concernés bénéficient des prestations conformément à la législation de l'État d'emploi, comme s'ils y résidaient (art.65, par. 1, du règlement CE 883/2004).

### Exemple

- ▶ Une Bulgare travaille en Allemagne et retourne une fois par mois dans son pays d'origine, la Bulgarie. En raison d'un dégât des eaux sur son lieu de travail, elle ne peut temporairement pas travailler. Elle a droit aux prestations du service de l'emploi allemand, c'est-à-dire à l'allocation de chômage partiel.
- ▶ Une Polonaise travaille en Allemagne et retourne une fois par semaine dans son pays d'origine, la Pologne, elle est donc frontalière. En raison d'un dégât des eaux sur son lieu de travail, elle ne peut temporairement pas travailler. Elle a droit aux prestations de l'administration allemande du travail, c'est-à-dire à l'allocation de chômage partiel.

En cas de « **chômage complet** », c'est-à-dire lorsque la relation de travail prend fin (fin du contrat de travail à durée déterminée ou licenciement), les règles applicables aux travailleurs/-ses frontalier-e-s sont différentes de celles applicables aux travailleurs/-ses mobiles qui rentrent dans leur État de résidence moins d'une fois par semaine. Les services de l'emploi compétents peuvent demander des justificatifs sur la fréquence des retours du/de la travailleur/-se mobile dans son pays de résidence ou sur l'existence ou non du statut de travailleur/-se frontalier/-e.

En cas de **chômage complet**, les **travailleurs/-ses frontalier-e-s** doivent s'inscrire comme demandeurs/demandresses d'emploi auprès de l'administration du travail ou de la caisse de chômage de leur État de résidence, se soumettre à la procédure de contrôle qui y est appliquée et remplir les conditions prévues par la législation de cet État membre (art. 65, par. 2, première phrase, et art. 65, par. 3, première phrase, du règlement CE 883/2004). Lors de la demande de prestations de chômage, ils/elles ont besoin d'une preuve des périodes d'assurance et de cotisation dans l'État d'emploi, le formulaire européen PD U1 (portable document unemployment 1; anciennement formulaire « E 301 »). Ils/elles peuvent obtenir ce formulaire sur présentation d'une attestation de l'employeur auprès de l'autorité compétente en matière d'assurance chômage dans l'État d'emploi. Si la période d'assurance dans l'État du dernier emploi n'est pas suffisante pour ouvrir le droit aux prestations de chômage, les périodes d'assurance acquises dans un autre État sont prises en compte (art.61 R. CE 883/2004).

Frontalier-e-s sont traité-e-s de manière comme si avaient cotisé à l'assurance chômage d'État de résidence. Ils/elles perçoivent les prestations chômage en fonction de la réglementation nationale de l'État de résidence selon ses réglementations actuelles, en ce qui concerne la démarche de demande, les conditions d'ouverture des droits, le montant et la durée des allocations (art.65 par.5 litt. a R.-CE 883/2004). Frontalier-e-s ont uniquement droit sur des allocations de chômage dans l'État de résidence, mais ils/elles peuvent s'inscrire également comme demandeur/demanderesse d'emploi dans l'État de leur dernière activité professionnelle et ainsi s'y rendre à chercher du travail (art.65 par.3, phrase 2 R. CE 883/2004).

Par « travailleurs/-ses non frontalier-e-s », on entend les travailleurs qui résident principalement dans l'État d'emploi et qui retournent moins d'une fois par semaine dans leur État d'origine. Les travailleurs **non frontalier-e-s** disposent d'un réel droit d'option en cas de **chômage complet**, à savoir s'ils veulent percevoir des prestations de chômage de l'État de résidence ou de l'État d'emploi.

- ▶ En cas de retour immédiat dans son État de résidence, le/la travailleur/-se non frontalier/-e doit s'inscrire comme demandeur/demanderesse d'emploi auprès des services de l'emploi locaux (caisse d'allocations de chômage). Le/la travailleur/-se non frontalier/-e a droit à des allocations de chômage selon les règles applicables dans l'État de résidence. Le calcul de ces allocations de chômage se fait selon les règles applicables dans l'État de résidence (article 65, paragraphe 5, point a) du règlement (CE) 883/2004).
- ▶ Un/-e travailleur/-se non frontalier/-e qui ne retourne pas dans son État membre de résidence doit se mettre à la disposition des services de l'emploi de l'État membre dont la législation lui était applicable en dernier. Le/la travailleur/-se non frontalier/-e a droit à des allocations de chômage selon les règles applicables dans l'État d'emploi. Le calcul de ces prestations de chômage se fait également selon les règles applicables dans l'État d'emploi. En cas de retour dans l'État de résidence, après avoir déjà perçu des prestations de chômage dans l'État d'emploi, le/la travailleur/-se non frontalier/-e est soumis/-e à l'article 64 du règlement (CE) n° 883/2004 (exportation des allocations de chômage pour trois mois).

### Exemple

- ▶ Un travailleur non frontalier qui réside en Roumanie et travaille en Allemagne a droit, en cas de chômage complet, aux prestations de chômage du service public d'emploi roumain en cas de retour immédiat dans son pays d'origine, la Roumanie. La durée et le montant de ces allocations sont déterminés selon les règles en vigueur en Roumanie.
- ▶ Si le travailleur non frontalier ne retourne pas en Roumanie (État membre de résidence) et s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services d'emploi allemands, il a droit à des allocations de chômage allemandes dont la durée et le montant sont déterminés selon les règles applicables en Allemagne.
- ▶ Si le non-frontalier s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'administration roumaine du travail après avoir perçu des allocations de chômage pendant 6 mois en Allemagne, il a encore droit aux allocations de chômage allemandes pendant 3 mois dans un premier temps (exportation des prestations de chômage selon l'art. 64 du règlement CE 883/2004). Après trois mois, il a droit à des allocations de chômage françaises, selon les règles applicables en Roumanie.

Le droit aux prestations spéciales de chômage à caractère non contributif est régi par l'annexe X du règlement CE 883/2004.

## 5.5.6 Prestations familiales

Les prestations familiales sont d'une part les aides financières (allocations familiales) que les familles perçoivent jusqu'à ce que les enfants puissent subvenir eux-mêmes à leurs besoins. Elles sont versées indépendamment des revenus des parents jusqu'à ce que l'enfant atteigne un certain âge ou ait fini ses études. Si l'enfant touche un revenu, des plafonds s'appliquent.

Les prestations familiales incluent d'autre part des prestations versées au cours des premières années de l'enfant, lorsqu'un des parents n'exerce pas d'activité lucrative à temps plein et se consacre à la place à l'éducation de l'enfant (allocations d'éducation).

Certains États membres, dont la Belgique ou la Suisse, subordonnent l'octroi de prestations familiales à une activité professionnelle salariée. D'autres États membres, comme p. ex. l'Allemagne ou les Pays-Bas, accordent seulement des prestations familiales si les enfants résident sur leur territoire. En vertu de l'article 67 du règlement (CE) 883/2004, un travailleur a droit aux prestations familiales conformément à la législation de l'État membre compétent (l'État d'emploi), y compris pour les membres de sa famille qui résident dans un autre État membre, comme si ceux-ci résidaient dans le premier État membre.

Les travailleurs/-ses mobiles européen-ne-s ont en principe droit aux prestations familiales dans l'État dans lequel ils/elles sont employé-e-s. Des droits peuvent également être ouverts dans leur pays de résidence, selon les conditions d'éligibilité en vigueur dans ce pays, la situation familiale et l'activité de l'autre parent. Le chapitre 8 du règlement CE 883/2004 précise quels droits sont ouverts, où et quel État est prioritaire pour le versement des prestations familiales. Dans la mesure où ils/elles ont droit à des prestations familiales en vertu de la législation de plusieurs États, ils/elles reçoivent en principe le montant maximal des prestations familiales prévu par la législation de l'un de ces États.

On ne peut pas percevoir des prestations familiales deux fois sur une même période pour un même membre de la famille. Des règles de priorité prévoient la suspension des prestations d'un État à concurrence du montant des prestations de l'autre pays compétent en premier ressort pour le paiement des prestations familiales.

En raison des règles de priorité, l'État qui sert des prestations fondées sur le travail salarié ou non salarié a la priorité sur celui qui sert des prestations fondées sur une pension ou sur la résidence.

### Article 68 du règlement (CE) n° 883/2004 : Règles de priorité en cas de cumul

- 1) *Si, pour la même période et pour les mêmes membres de la famille, des prestations sont prévues par la législation de plus d'un État membre, les règles de priorité ci-après s'appliquent :*
  - a) *si des prestations sont dues par plus d'un État membre à des titres différents, l'ordre de priorité est le suivant: en premier lieu les droits ouverts au titre d'une activité salariée ou non salariée, deuxièmement les droits ouverts au titre de la perception d'une pension et enfin les droits ouverts au titre de la résidence ;*
  - b) *si des prestations sont dues par plus d'un État membre à un même titre, l'ordre de priorité est établi par référence aux critères subsidiaires suivants :*
    - i) *s'il s'agit de droits ouverts au titre d'une activité salariée ou non salariée : le lieu de résidence des enfants, à condition qu'il y ait une telle activité, et subsidiairement, si nécessaire, le montant le plus élevé de prestations prévu par les législations en présence. Dans ce dernier cas, la charge des prestations sera répartie selon des critères définis dans le règlement d'application ;*
    - ii) *s'il s'agit de droits ouverts au titre de la perception de pensions : le lieu de résidence des enfants, à condition qu'une pension soit due en vertu de sa législation et subsidiairement, si nécessaire, la durée d'assurance ou de résidence la plus longue accomplie sous les législations en présence ;*
    - iii) *s'agit de droits ouverts au titre de la résidence : le lieu de résidence des enfants.*

- 2) *En cas de cumul de droits, les prestations familiales sont servies conformément à la législation désignée comme étant prioritaire selon le paragraphe 1. Les droits aux prestations familiales dues en vertu de la ou des autres législations en présence sont suspendus jusqu'à concurrence du montant prévu par la première législation et servis, le cas échéant, sous forme de complément différentiel, pour la partie qui excède ce montant. Toutefois, il n'est pas nécessaire de servir un tel complément différentiel pour les enfants résidant dans un autre État membre, lorsque le droit aux prestations en question se fonde uniquement sur le lieu de résidence.*

### Exemple

**L'un des parents n'exerce pas d'activité lucrative dans le pays de résidence des enfants, mais dans un autre pays de l'UE/AELE.** En raison des règles de priorité, l'État qui sert des prestations fondées sur le travail salarié ou non salarié a la priorité sur celui qui sert des prestations fondées sur une pension ou sur la résidence.

- ▶ Si l'autre parent exerce une activité dans l'État de résidence ou y perçoit des allocations de chômage, les prestations de l'État de résidence sont prioritaires. Le cas échéant, l'État d'emploi verse alors un complément différentiel. Les personnes qui exercent leur droit à un congé parental et continuent d'occuper un emploi régi par un contrat de travail sont considérées comme des travailleurs.
- ▶ Si l'autre parent perçoit une pension ou n'exerce aucune activité professionnelle, les prestations de l'État d'emploi sont prioritaires. Si les prestations servies par l'État de résidence sont plus élevées, le parent qui ne travaille pas peut sur demande y percevoir en sus le complément différentiel.
- ▶ Si l'autre parent est également travailleur frontalier dans le même État, la famille perçoit en priorité les prestations de l'État d'emploi, et, le cas échéant, un complément différentiel servi par l'État de résidence.
- ▶ Si l'autre parent est également travailleur frontalier, mais travaille dans un autre État membre de l'UE/l'AELE, la famille perçoit en priorité les prestations familiales de l'État d'emploi versant les prestations les plus élevées. La caisse d'allocations familiales de l'autre État d'emploi rembourse à la caisse d'allocations familiales du premier État d'emploi la moitié du montant des prestations. La famille perçoit le cas échéant un complément différentiel de la part de l'État de résidence.

### Remarques

- ▶ Ces dispositions s'appliquent sans restriction uniquement si les intéressés sont citoyens d'un État membre de l'UE ou de l'AELE.
- ▶ Même si les parents sont séparés, le lieu de travail du deuxième parent est pris en compte pour déterminer la règle de priorité. Peu importe dans ce cas que le couple soit marié, non marié, séparé ou divorcé ou qu'une créance alimentaire soit versée.
- ▶ Attention : si des enfants issus de différentes relations vivent au sein du même foyer, il convient de clarifier auprès des caisses d'allocations familiales quel parent doit être considéré pour la détermination de chaque droit à prestations familiales.
- ▶ Les parents célibataires avec enfant (l'autre parent est décédé ou inconnu et le parent célibataire exerce seul l'autorité parentale) qui travaillent à l'étranger sont considérés conformément à la réglementation européenne comme des couples dont les deux parents occupent un emploi à l'étranger.

- ▶ Si les deux parents travaillent comme travailleurs mobiles dans le même État membre, le droit à des prestations familiales existe seulement sur la base de la législation de l'État d'emploi. Il en va de même pour les familles monoparentales. Cependant, s'il n'existe (plus) aucun droit à des prestations familiales dans l'État d'emploi, l'État de résidence peut en verser. Selon le règlement (CE) 883/2004, il n'y est toutefois pas obligé.

### Exemples

- ▶ La famille réside en Allemagne. Les deux parents travaillent comme frontaliers aux Pays-Bas. Il existe seulement un droit à des prestations familiales néerlandaises (allocations familiales, allocations de garde d'enfants, « Kindgebonden budget » [budget lié aux enfants], etc.). Il n'existe aucun droit à des prestations familiales complémentaires allemandes parce que selon l'article 11, paragraphe 3, point a) du règlement (CE) n° 883/2004, le droit applicable est le droit néerlandais.
- ▶ Une mère élevant seule ses enfants réside en Allemagne et travaille aux Pays-Bas. Selon le règlement (CE) n° 883/2004, elle a droit à des prestations familiales néerlandaises, mais aucun droit à un complément de la part de l'Allemagne. L'âge maximum pour l'octroi d'allocations familiales est de 18 ans aux Pays-Bas et de 25 ans en Allemagne. Depuis l'affaire C-352/06 Bosmann de la CJUE, après l'expiration des allocations familiales aux Pays-Bas, des allocations peuvent être accordées en Allemagne, selon le droit allemand.

# Chapitre 6 :

## Droit du travail européen

### 6.1 DÉFINITION DU DROIT DU TRAVAIL EUROPÉEN

Le droit du travail est un corpus législatif qui définit les droits et devoirs des travailleurs et des employeurs sur le lieu de travail. Une grande partie du droit du travail national est influencée par le droit du travail de l'Union européenne. Le droit du travail européen est désigné au titre X du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne comme « politique sociale » et se compose d'un grand nombre d'actes qui définissent des exigences minimales au niveau de l'Union européenne concernant :

- ▶ les conditions de travail, qui comprennent l'égalité de traitement sur le lieu de travail, la protection au travail, le temps de travail, le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et le détachement de travailleurs ;
- ▶ l'information et la consultation des travailleurs, notamment dans les cas de licenciements collectifs ou de reprises d'entreprises.

Le corpus législatif comprend les règlements et directives CEE, CE et UE. À la différence des règlements directement applicables, les directives doivent d'abord être transposées dans le droit national respectif. Lors de cette transposition, les États membres disposent d'une certaine marge de manœuvre et peuvent donc fixer des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans la directive. Les principales législations européennes sur le droit du travail sont les suivantes :

- ▶ Règlement (UE) n° 1215/2012 (« Bruxelles Ibis ») – tribunal du travail compétent
- ▶ Règlement (CE) n° 593/2008 (« Rome I ») – droit du travail applicable
- ▶ Directive 91/533/CEE relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables à son contrat ou à sa relation de travail. Cette directive sera abrogée avec effet au 01.08.2022 et remplacée par la directive 2019/1152/UE relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.
- ▶ Directive 96/71/CE, modifiée par la directive 2018/957/UE – détachement des travailleurs, et directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs
- ▶ Directive 2020/1057/UE établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n o 1024/2012

Les autorités nationales, notamment les juridictions, veillent à la transposition du droit communautaire dans les législations nationales. La Cour de justice de l'Union européenne joue un rôle important en cas de litige et fournit des avis juridiques sur les questions formulées par les juridictions nationales à propos de l'interprétation du droit. Ainsi, vos droits et devoirs sont garantis dans toute l'Union Européenne.

## 6.2 TRIBUNAL DU TRAVAIL COMPÉTENT : RÈGLEMENT (UE) 1215/2012

Le règlement (UE) n° 1215/2012 « concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale » (« Bruxelles Ibis ») est une refonte du règlement (CE) n° 44/2001 (« Bruxelles I »). Il régit la compétence internationale des juridictions envers les défendeurs résidant dans un État membre de l'Union européenne, ainsi que la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale issues des autres États membres de l'Union européenne. Ce règlement s'applique aussi aux travailleurs mobiles européens<sup>17</sup>.

S'agissant des contrats de travail individuels, l'article 21(1) de la section 5 du règlement (UE) n° 1215/2012, « Compétence en matière de contrats individuels de travail » prévoit ce qui suit :

*Un employeur domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attiré :*

- a) *devant les juridictions de l'État membre où il a son domicile ; ou*
- b) *dans un autre État membre :*
  - i) *devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ; ou*
  - ii) *lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.*

### Exemples

- ▶ Un citoyen français travaille comme frontalier en Allemagne. Un jour, il constate qu'il a reçu trop peu de salaire. La juridiction compétente se situe en Allemagne parce que ce frontalier a travaillé exclusivement dans ce pays.
- ▶ Un représentant commercial résidant en Italie a été engagé par un employeur slovène pour gérer des clients de ce dernier en Italie. Il y a conflit sur le paiement du salaire. Le travailleur peut recouvrer la créance auprès d'un tribunal italien parce qu'il exerce son activité en Italie.

### Article 22 du règlement (UE) n° 1215/2012

- 1) *L'action de l'employeur ne peut être portée que devant les juridictions de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile.*
- 2) *Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte au droit d'introduire une demande reconventionnelle devant la juridiction saisie de la demande originaire conformément à la présente section.*

### Exemple

- ▶ Un citoyen belge travaille comme frontalier aux Pays-Bas. Un travailleur peut seulement y être licencié si une juridiction néerlandaise a émis une autorisation de licenciement. Mais selon l'article 22(1) du règlement (UE) n° 1215/2012, l'employeur ne peut demander l'autorisation de licenciement que devant la juridiction belge. Dans ce cas, la juridiction belge doit appliquer le droit néerlandais.

<sup>17</sup> La compétence internationale en cas d'actions en justice contre des défendeurs domiciliés en Islande, en Norvège ou en Suisse est réglée dans la Convention de Lugano concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. La Convention de Lugano révisée en 2007 est applicable depuis le 1er mai 2011 dans tous ses États signataires, c'est-à-dire dans les États membres de l'Union européenne (y compris au Danemark), en Norvège, en Islande et en Suisse. Le Liechtenstein n'a pas adhéré à la Convention de Lugano.

### Article 23 du règlement (UE) n° 1215/2012

Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que par des conventions

- 1) postérieures à la naissance du différend ; ou
- 2) qui permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à la présente section.

#### Exemple

- ▶ Un citoyen belge travaille comme frontalier aux Pays-Bas. Un travailleur peut seulement y être licencié si la juridiction néerlandaise a émis une autorisation de licenciement. Mais selon l'article 22(1) du règlement (UE) n° 1215/2012, l'employeur ne peut demander l'autorisation de licenciement que devant la juridiction belge. Selon l'article 23 du règlement (UE) n° 44/2001, il existe la possibilité de déclarer la juridiction néerlandaise comme compétente **après la naissance du différend**. - Important : une clause du contrat de travail qui attribue la compétence juridique à la juridiction néerlandaise est nulle.

## 6.3 DROIT DU TRAVAIL APPLICABLE : RÈGLEMENT (CE) 593/2008

### 6.3.1 Considérations juridiques

La question du droit du travail applicable se pose avant tout lorsqu'un travailleur est provisoirement détaché ou durablement muté par son employeur dans un autre pays. En revanche, si le travailleur cherche « spontanément » une activité professionnelle dans un autre pays, c'est le droit du travail de ce dernier qui s'applique le plus souvent. Certains groupes, notamment des multinationales, font cependant usage de la possibilité du libre choix du droit applicable prévu par l'article 3, paragraphe 1 du règlement (CE) 593/2008.

Le règlement (CE) 593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) s'applique aux obligations contractuelles en matière civile et commerciale qui présentent un lien avec le droit de différents États. Ce règlement transforme la convention de Rome de 1980 en un instrument juridique de l'Union, tout en l'actualisant et en le remplaçant. Avec le règlement (CE) 1215/2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (« Bruxelles I bis ») et le règlement (CE) 864/2007 sur la loi applicable aux obligations non contractuelles (« Rome II »), le règlement établit ainsi un ensemble de règles contraignantes pour le droit privé international concernant les obligations contractuelles et non contractuelles en matière civile et commerciale.

Concernant le droit du travail, le règlement (CE) n° 593/2008 énumère les raisons suivantes :

- 34) *La règle relative au contrat individuel de travail ne devrait pas porter atteinte à l'application des lois de police du pays de détachement, prévue par la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.*
- 35) *Les salariés ne devraient pas être privés de la protection des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord ou auxquelles il ne peut être dérogé qu'à leur bénéfice.*
- 36) *S'agissant des contrats individuels de travail, l'accomplissement du travail dans un autre pays devrait être considéré comme temporaire lorsque le travailleur est censé reprendre son travail dans le pays d'origine après l'accomplissement de ses tâches à l'étranger. La conclusion d'un nouveau contrat de travail avec l'employeur d'origine ou avec un employeur appartenant au même groupe de sociétés que l'employeur d'origine ne devrait pas empêcher de considérer que le travailleur accomplit son travail dans un autre pays de façon temporaire.*

## 6.3.2 Liberté de choix

La liberté de choix des parties est régie par l'article 3, paragraphe 1 du règlement (CE) n° 593/2008 :

*Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Le choix est exprès ou résulte de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.*

### Exemple

- ▶ Un représentant commercial résidant en Autriche a été engagé par un employeur tchèque pour gérer des clients de ce dernier en Italie. Il y a le choix entre le droit du travail autrichien, tchèque et italien. Mais il est aussi possible de convenir p. ex. de l'application du droit du travail lituanien.

## 6.3.3 Dispositions impératives

### Article 8 du règlement (CE) 593/2008 : Contrats individuels de travail

- 1) *Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.*
- 2) *À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.*
- 3) *Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.*
- 4) *S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique.*

En outre, il faut absolument toujours respecter les règles de priorité (article 9 du règlement (CE) 593/2008). Ces règles ont une plus grande portée que la protection du travailleur individuel. Elles servent l'intérêt général (« lois d'ordre public et de police »), concernant p. ex. les salaires minimum légaux, les lois sur la protection au travail, etc. Chaque État membre a ses propres lois de police (règles de priorité).

### Article 9 du règlement (CE) 593/2008 : Lois de police

- 1) *Une loi de police est une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après le présent règlement.*

### Article 12 du règlement (CE) 593/2008 : Domaine de la loi du contrat

- 1) *La loi applicable au contrat en vertu du présent règlement régit notamment :*
  - a) *son interprétation ;*
  - b) *l'exécution des obligations qu'il engendre ;*

- c) *dans les limites des pouvoirs attribués à la juridiction saisie par son droit procédural, les conséquences de l'inexécution totale ou partielle de ces obligations, y compris l'évaluation du dommage dans la mesure où des règles de droit la gouvernent ;*
  - d) *les divers modes d'extinction des obligations, ainsi que les prescriptions et déchéances fondées sur l'expiration d'un délai ;*
  - e) *les conséquences de la nullité du contrat.*
- 2) *En ce qui concerne les modalités d'exécution et les mesures à prendre par le créancier en cas de défaut dans l'exécution, on aura égard à la loi du pays où l'exécution a lieu.*

### Exemple

- ▶ Une travailleuse résidant en Estonie et détachée en Allemagne par son employeur estonien reste soumise à la législation du travail estonienne. La relation de travail est néanmoins éventuellement « codéterminée » par des dispositions particulières et contraignantes (normes d'intervention du droit du travail allemand) du droit du travail allemand.

# Chapitre 7 :

## Coordination fiscale – les conventions de double imposition

### 7.1 LES PRINCIPES DE LA COORDINATION FISCALE

Contrairement au domaine de la sécurité sociale, il n'existe aucun règlement supranational au niveau de l'UE ou de l'AELE dans le domaine du droit fiscal. La coordination fiscale est régie par plusieurs centaines de conventions fiscales bilatérales conclues entre les États membres.

L'article 293 du traité CE exigeait des États membres qu'ils engagent entre eux des négociations en vue d'assurer l'élimination de la double imposition à l'intérieur de la Communauté. Mais cet article n'a pas été repris dans le traité UE et le TFUE. Toutefois les dispositions générales de l'article 4, paragraphe 3 du traité UE prévoient que les États membres doivent faciliter l'accomplissement par l'Union de sa mission et s'abstenir de toute mesure susceptible de mettre en péril la réalisation des objectifs de l'Union.

Qu'il existe ou non un droit européen dérivé tel que directives ou règlements, les systèmes fiscaux et les conventions fiscales des États membres doivent toujours respecter les libertés fondamentales du traité CE, à savoir la libre circulation des travailleurs, des services et des capitaux, la liberté d'établissement (articles 45, 49, 56 et 63 du TFUE) et le principe de non-discrimination. De manière plus générale, l'article 21 du TFUE prévoit en outre que tout citoyen de l'Union européenne a le droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres. L'accord sur l'Espace économique européen (EEE) et les accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne étendent le champ d'application des principes de la libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux, de même que l'égalité des conditions de concurrence et l'absence de discrimination, aux citoyens et aux entreprises des pays de l'AELE (l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse). Le droit dérivé de l'UE ne s'applique pas, toutefois, aux pays de l'AELE.

Les conventions internationales destinées à éviter efficacement une double imposition doivent comporter les **quatre principes fondamentaux de l'imposition** : le principe du pays de résidence, le principe du pays de la source, le principe de territorialité et le principe de revenu mondial.

- ▶ En cas d'application du principe fiscal du pays de résidence dans un État, toutes les personnes physiques ou morales sont effectivement imposables si elles ont leur domicile ou leur résidence permanente dans cet État.
- ▶ Le principe du pays de la source est de nature opposée : ici, les personnes morales et physiques sont imposables dans l'État d'où proviennent leurs revenus. Si leurs revenus proviennent de différents États, les contribuables sont donc aussi imposables dans chacun d'eux.
- ▶ Un autre principe de l'imposition, même s'il n'est pas si répandu, est le principe de territorialité ; selon lui, tout contribuable est seulement imposé pour les revenus qu'il a réalisés sur le territoire de l'État respectif.

- ▶ Un principe nettement plus répandu, et ce, dans bien plus de cent États du monde entier, est le principe fiscal du revenu mondial : il prévoit que les contribuables imposés dans un État (p. ex. parce qu'ils y résident) doivent y payer leurs impôts sur tous leurs revenus imposables ; cependant, l'imposition ne porte pas seulement sur les revenus réalisés dans le pays en question, mais réellement sur tous les revenus de la personne physique ou morale réalisés dans le monde entier, d'où le concept de revenu mondial.

Les conventions européennes de double imposition s'alignent en grande partie sur le modèle de convention de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement économiques). Celui-ci prévoit en général une imposition des revenus dans l'État de la source. Des dérogations au principe du pays de la source sont toutefois possibles.

La question de savoir quel État est l'État de résidence ou de domicile d'une personne est régie par la convention de double imposition correspondante.

#### **Article 4 du modèle de convention de l'OCDE : Résident**

- 1) *Au sens de la présente Convention, l'expression « résident d'un État contractant » désigne toute personne qui, en vertu de la législation de cet État, est assujettie à l'impôt dans cet État, en raison de son domicile, de sa résidence, de son siège de direction ou de tout autre critère de nature analogue et s'applique aussi à cet État ainsi qu'à toutes ses subdivisions politiques ou à ses collectivités locales. Toutefois, cette expression ne comprend pas les personnes qui ne sont assujetties à l'impôt dans cet État que pour les revenus de sources situées dans cet État ou pour la fortune qui y est située.*
- 2) *Lorsque, selon les dispositions du paragraphe 1, une personne physique est un résident des deux États contractants, sa situation est réglée de la manière suivante :*
  - a) *cette personne est considérée comme un résident seulement de l'État où elle dispose d'un foyer d'habitation permanent ; si elle dispose d'un foyer d'habitation permanent dans les deux États, elle est considérée comme un résident seulement de l'État avec lequel ses liens personnels et économiques sont les plus étroits (centre des intérêts vitaux) ;*
  - b) *si l'État où cette personne a le centre de ses intérêts vitaux ne peut pas être déterminé, ou si elle ne dispose d'un foyer d'habitation permanent dans aucun des États, elle est considérée comme un résident seulement de l'État où elle séjourne de façon habituelle ;*
  - c) *si cette personne séjourne de façon habituelle dans les deux États ou si elle ne séjourne de façon habituelle dans aucun d'eux, elle est considérée comme un résident seulement de l'État dont elle possède la nationalité ;*
  - d) *si cette personne possède la nationalité des deux États ou si elle ne possède la nationalité d'aucun d'eux, les autorités compétentes des États contractants tranchent la question d'un commun accord.*
- 3) *Lorsque, selon les dispositions du paragraphe 1, une personne autre qu'une personne physique est un résident des deux États contractants, elle est considérée comme un résident seulement de l'État où son siège de direction effective est situé.*

Pour éviter la double imposition, on applique deux méthodes standard : la méthode d'exemption et la méthode d'imputation (voir section 7.3 de ce Guide).

Les dispositions en vigueur des conventions de double imposition ne suivent aucun des deux principes de bout en bout, mais constituent toujours un compromis. D'innombrables dispositions suivent le principe de l'État de la source, mais le principe de l'État de résidence est d'usage comme disposition de référence pour tous les revenus qui n'ont pas fait l'objet d'une autre disposition.

Bien souvent, le salaire d'un/-e travailleur/-se mobile européen/-ne est imposé dans le pays d'emploi. La question est de savoir quel État membre, c'est-à-dire l'État de résidence ou l'État d'emploi, doit accorder les avantages fiscaux liés à la situation personnelle ou familiale. Ce problème se présente surtout dans les familles dont un parent travaille dans l'État de résidence et l'autre, dans un autre pays.

Dans le cas d'un/-e travailleur/-se mobile européen/-ne, la question est donc la suivante : quand l'État d'activité doit-il traiter ce/-tte travailleur/-se – qui est assujetti/-e à l'impôt en vertu du droit étranger (non-résident) – comme un contribuable national avec les avantages fiscaux que cela implique (charges déductibles, etc.) ?

Dans l'affaire Schumacker (C-279/93), la Cour de justice des Communautés européennes a jugé que les travailleurs mobiles européens (non-résidents de l'État d'activité) dont la majeure partie des revenus (familiaux) provient de l'État d'activité ont le droit d'y bénéficier de tous les avantages/réductions fiscaux liés à leur situation personnelle et familiale. Par l'expression « en grande partie », la Cour entend plus de 90% environ.

Un aspect frappant de la jurisprudence dans le domaine de l'imposition est que la Cour de justice laisse aux États membres une grande marge de manœuvre dans la conclusion de conventions de double imposition. Ainsi, dans certaines circonstances, même des dispositions qui établissent d'office des distinctions sur la base de la nationalité peuvent être justifiées dans ces conventions (arrêt de la CJUE en l'affaire C-336/96 Gilly).

## 7.2 L'IMPOSITION DES REVENUS DU TRAVAIL

**IMPORTANT:** les règles mentionnées ci-dessous sont celles du modèle de convention fiscale de l'OCDE. La convention fiscale bilatérale à appliquer dans un cas concret peut contenir des règles différentes.

### 7.2.1 Principe de l'État d'activité

Pour ce qui concerne l'impôt sur le revenu, le modèle de convention de l'OCDE prévoit l'application du principe de l'État d'activité. Pour un travailleur qui réside dans un État membre et qui travaille dans un autre État membre, l'État de résidence doit en principe abandonner la compétence du prélèvement à l'État d'emploi.

#### Article 15, paragraphe 1 du modèle de convention de l'OCDE : Revenus d'emploi

*Sous réserve des dispositions des articles 16, 18 et 19, 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.*

#### Exemple

- ▶ Un travailleur qui réside en Roumanie et qui travaille en Espagne pour un employeur espagnol est imposé en Espagne (principe de l'État d'emploi).

## 7.2.2 Maintien conditionnel du principe de l'État de résidence

Si un travailleur exerce ses activités dans un autre État membre que son État de résidence, et si le lien avec cet État d'emploi demeure « minime », l'État de résidence conserve sa compétence d'imposition. C'est le cas lorsque le travailleur n'exerce que temporairement des activités dans cet autre État membre et que son employeur n'a pas de lien avec l'État d'emploi. Le modèle de convention de l'OCDE prévoit des critères objectifs pour de telles situations. L'État de résidence ne doit pas céder la compétence d'imposition sur le salaire pour de telles activités à l'État d'emploi si les conditions suivantes sont simultanément réunies :

### Article 15, paragraphe 2 du modèle de convention de l'OCDE

*Nonobstant les dispositions du paragraphe 1, 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 période de douze mois commençant ou se terminant durant l'année fiscale 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*
- c) *la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable que l'employeur a dans l'autre État.*

S'il n'est pas satisfait à une quelconque de ces conditions, un lien suffisant avec l'État d'emploi est estimé avoir été établi et le travailleur sera imposé à compter de son premier jour de présence (physical presence day – pour un examen plus développé de concepts essentiels tels que « 183 jours de présence », « établissement stable », etc., voir chapitre 9 de ce Guide).

### Exemples

- ▶ Une travailleuse réside et travaille à Chypre. Du 1er février au 31 mai inclus, elle est envoyée par son employeur en Grèce pour une mission temporaire chez un client. Il ne s'agit pas d'une installation fixe (établissement stable). Cette travailleuse continue à être imposée dans son État de résidence, Chypre.
- ▶ Un travailleur réside et travaille à Malte. Du 1er février au 31 mai inclus, il est envoyé par son employeur sur un chantier en Italie. Selon la convention fiscale, le chantier est considéré comme un établissement stable. Les salaires de février, mars, avril et mai sont imposés dans l'État d'activité temporaire, l'Italie.

Selon les conventions fiscales, les travailleurs intérimaires transfrontaliers sont souvent imposés dans l'État d'emploi, car ils ne répondent pas matériellement à la de l'article 15 paragraphe 2 condition b. Si une agence intérim met un travailleur intérimaire transfrontalier – avec lequel elle a un contrat de travail – à la disposition d'une entreprise dans un autre État frontalier, elle est plutôt considérée comme un employeur officiel dans les conventions fiscales. Si ce travailleur intérimaire est mis à la disposition d'une entreprise dans un autre pays, ladite entreprise est considérée comme un employeur matériel. En effet, cette entreprise exerce un réel pouvoir d'employeur et paie aussi indirectement le salaire du travailleur intérimaire.

- ▶ Un travailleur intérimaire français est envoyé par une agence intérim française dans une entreprise allemande. Ce travailleur intérimaire français est imposé en Allemagne dès le premier jour car l'entreprise allemande concernée est considérée comme l'employeur matériel et rembourse les coûts salariaux à l'agence intérim française (art. 13 para. 6 de la convention Allemagne – France).

## 7.2.3 Les travailleurs qui exercent habituellement leur activité dans deux ou plusieurs États

Les travailleurs du transport maritime et aérien international bénéficient d'un régime spécial. Leur salaire n'est pas imposé dans le ou les États d'activité, mais dans l'État de résidence.

### Article 15, paragraphe 3 du modèle de convention de l'OCDE

*Nonobstant les dispositions précédentes du présent article, les rémunérations reçues par un résident d'un État contractant au titre d'un emploi salarié, en tant que membre de l'équipage régulier d'un navire ou d'un aéronef, exercé à bord d'un navire ou d'un aéronef exploité en trafic international, à l'exception d'un emploi exercé à bord d'un navire ou d'un aéronef exploité uniquement dans l'autre État contractant, ne sont imposables que dans le premier État.*

Pour les personnes qui travaillent dans deux ou plusieurs pays, mais qui ne sont pas actives dans le transport maritime ou aérien international, ce n'est pas l'article 15, paragraphe 3, du modèle de convention de l'OCDE que nous venons de citer qui s'applique, mais l'article 15, paragraphe 2, du modèle de convention de l'OCDE (voir la section 7.2.2 du présent Guide). Dans un cas concret, il peut donc y avoir une compétence partagée en matière de perception de l'impôt. Chaque État d'activité peut imposer la partie du revenu gagnée par des activités exercées sur son territoire. L'État de résidence impose progressivement l'ensemble du revenu (mondial) du travailleur, mais il doit laisser le salaire déjà imposé dans d'autres États membres en franchise d'impôt.

### Exemple

- ▶ Un travailleur belge est employé par un employeur établi en France. Il travaille 2 jours par semaine dans son État de résidence (Belgique) et 3 jours en France. Le travailleur est imposé en France sur le revenu correspondant aux activités exercées en France. Le salaire versé pour les activités exercées en Belgique est imposé en Belgique.

## 7.2.4 Imposition des salarié-e-s du secteur public, y compris les fonctionnaires

Le modèle de convention de l'OCDE prévoit en principe, pour les salariés du secteur public, y compris les fonctionnaires, l'imposition dans l'État dit de la caisse.

### Article 19 du modèle de convention de l'OCDE : Fonctions publiques

#### 1)

- a) *Les salaires, traitements et autres rémunérations similaires payés par un État contractant ou l'une de ses subdivisions politiques ou collectivités locales à une personne physique au titre de services rendus à cet État ou à cette subdivision ou collectivité ne sont imposables que dans cet État.*
- b) *Toutefois, ces salaires, traitements et autres rémunérations similaires ne sont imposables que dans l'autre État contractant si les services sont rendus dans cet État et si la personne physique est un résident de cette État qui :*
  - i) *possède la nationalité de cet État ; ou*
  - ii) *n'est pas devenu un résident de cet État à seule fin de rendre les services.*

2)

- a) *Nonobstant les dispositions du paragraphe 1, les pensions et autres rémunérations similaires payées par un État contractant, ou l'une de ses subdivisions politiques ou collectivités locales, soit directement soit par prélèvement sur des fonds qu'ils ont constitués, à une personne physique, au titre de services rendus à cet État ou à cette subdivision ou collectivité, ne sont imposables que dans cet État.*
- b) *Toutefois, ces pensions et autres rémunérations similaires ne sont imposables que dans l'autre État contractant si la personne physique est un résident de cet État et en possède la nationalité.*
- 3) *Les dispositions des articles 15, 16, 17, et 18 s'appliquent aux salaires, traitements, pensions, et autres rémunérations similaires payés au titre de services rendus dans le cadre d'une activité d'entreprise exercée par un État contractant ou l'une de ses subdivisions politiques ou collectivités locales.*

## 7.2.5 Imposition des pensions et des prestations de sécurité sociale

Les pensions d'entreprise non obligatoires, les pensions privées, les prestations sociales sont imposées dans le pays de résidence des retraités conformément à l'article 18 du modèle de convention de l'OCDE.

### Article 18 du modèle de convention de l'OCDE : Pensions

*Sous réserve des dispositions du paragraphe 2 de l'article 19, les pensions et autres rémunérations similaires, payées à un résident d'un État contractant au titre d'un emploi antérieur, ne sont imposables que dans cet État.*

En revanche, les pensions des fonctionnaires sont imposées dans l'État de la source (ancien État d'activité ou État de l'autorité), conformément à l'article 19 du modèle de convention de l'OCDE.

Les prestations sociales légales comme les indemnités journalières et les pensions d'invalidité, les pensions légales de vieillesse et les prestations de décès sont imposées en tant qu'« autres revenus » (art. 21 du modèle de convention de l'OCDE) dans l'État de résidence du bénéficiaire des prestations sociales. Toutefois, les conventions de double imposition comprennent parfois des dispositions distinctes et/ou divergentes en matière de sécurité sociale.

### Article 21, paragraphe 1 du modèle de convention de l'OCDE : Autres revenus

*Les éléments du revenu d'un résident d'un État contractant, d'où qu'ils proviennent, qui ne sont pas traités dans les articles précédents de la présente Convention ne sont imposables que dans cet État.*

#### Exemple

- ▶ Un résident en Allemagne reçoit la pension de vieillesse légale néerlandaise. Celle-ci est imposée aux Pays-Bas (État de la caisse).
- ▶ En revanche, une pension professionnelle néerlandaise est imposée en Allemagne (État de résidence).
- ▶ Les pensions de fonctionnaires néerlandaises qui sont payées à des fonctionnaires pensionnés résidant en Allemagne sont imposées aux Pays-Bas (État de l'administration).

## 7.2.6 Règles spécifiques pour les travailleurs frontaliers

Le modèle de convention de l'OCDE contient certes des règles spécifiques sur l'imposition des artistes et des sportifs (art.17) et sur l'imposition des étudiants, des stagiaires et des apprentis (art.20), mais il ne contient aucun article sur l'imposition des travailleurs frontaliers.

Les conventions fiscales entre pays voisins prévoient parfois des règles pour les travailleurs frontaliers qui dérogent au principe de l'État d'activité. Même s'il existe un lien important avec l'État d'activité, l'État de résidence conserve la compétence du prélèvement. Les définitions du terme « travailleur frontalier » diffèrent d'une convention de double imposition à l'autre. Sont considérées en principe comme travailleurs frontaliers les personnes qui résident à proximité de la frontière dans un État contractant et travaillent à proximité de la frontière dans l'autre État contractant, et qui font en règle générale chaque jour le trajet aller-retour entre leur domicile et leur lieu de travail (voir section 8.3 de ce Guide).

## 7.3 MÉTHODES VISANT À ÉVITER UNE DOUBLE IMPOSITION

Pour éviter la double imposition, on applique deux méthodes standard :

### 7.3.1 Méthode d'exemption

Afin de ne pas faire subir de double imposition à une personne soumise à imposition par deux États, la convention correspondante prévoit que les revenus concernés ne sont pas imposés dans un des deux États. Afin d'imposer cependant le rendement économique de cette personne, ces revenus sont pris en compte au titre de la réserve de progressivité, en cas d'exemption limitée. Par conséquent, le taux d'imposition pour le reste des revenus dans l'autre État augmente.

Si le/la travailleur/-se dispose d'un revenu supplémentaire dans l'État de résidence ou que son conjoint/-e y travaille et qu'ils sont soumis ensemble à l'impôt sur les revenus, la détermination du taux d'imposition applicable à ce revenu réalisé dans le pays tient également compte des revenus professionnels provenant de l'étranger. Le taux d'imposition est alors supérieur à celui qui serait appliqué sans les revenus provenant de l'étranger. C'est pourquoi, malgré l'exemption, les revenus provenant de l'activité à l'étranger doivent être déclarés dans l'État de résidence.

### 7.3.2 Méthode d'imputation

Selon la méthode d'imputation, les impôts perçus et payés sur les revenus réalisés dans un État (impôts à la source) sont imputés sur les impôts dus dans l'autre État.

### 7.3.3 Exemples

#### Exemple 1

Une employée réside dans l'État A, où elle travaille 5 mois et gagne 12 000 euros. Elle travaille ensuite 7 mois dans l'État B. Le revenu de l'État B s'est élevé à 18 000 euros. Le revenu mondial de la travailleuse s'élève donc à 30 000 euros. Comme elle a travaillé plus de 183 jours dans l'État B, elle y est également imposable. Si dans l'État B, le taux d'imposition est de 25% pour un revenu de 18 000 euros, elle paie 4 500 euros (=18 000 euros x 25%) d'impôts dans l'État B.

L'État de résidence A effectue un calcul fictif pour déterminer combien d'impôts l'employée devrait théoriquement payer, si elle avait gagné ces 30 000 euros dans son État de résidence (État membre A). Le taux d'imposition pour un revenu de 30 000 euros dans l'État A s'élève par exemple à 35 % et donc **l'impôt théorique sur le revenu à payer** serait de **10 500 euros**.

Si la **méthode d'imputation** est prévue dans la convention de double imposition entre les États A et B, la dette fiscale dans l'État A est calculée comme suit :

Impôt théorique sur le revenu à payer	10'500 €
Déduction des impôts payés dans l'État B :	4'500 €
Impôts dus dans l'État A (10 500 € – 4 500 €) :	6'000 €
<b>Total de la dette fiscale :</b>	<b>10'500 €</b>

Si la **méthode d'exemption** est prévue dans la convention de double imposition entre les États A et B, la dette fiscale dans l'État A est calculée comme suit :

Puisque dans cet exemple, le taux d'imposition dans l'État A est de 35 % pour un revenu de 30 000 euros, les impôts perçus sur le revenu de 12 000 euros réalisé dans l'État A s'élèvent à 4 200 euros (= 12 000 euros x 35 %).

Impôts dus dans l'État A :	4'200 €
Impôts payés dans l'État B :	4'500 €
<b>Total des impôts dus :</b>	<b>8'700 €</b>

Selon la méthode d'exemption, l'impôt payé dans l'État B n'est donc pas pris en compte, mais bien le revenu réalisé dans l'État B. Malgré cela, dans cet exemple, l'employée bénéficie d'un avantage fiscal de 1 800 euros avec la méthode d'exemption par rapport à la méthode d'imputation, puisqu'au total, elle paie seulement 8 700 euros d'impôts. S'il avait réalisé l'intégralité de ses revenus dans l'État A, elle aurait dû payer 10 500 euros d'impôts.

### Exemple 2

Dans le second exemple, le travailleur réside dans l'État B où il travaille pendant cinq mois pour un salaire total de 12 000 euros. Il travaille ensuite pendant sept mois dans l'État C où il gagne au total 18 000 euros. Le revenu mondial du travailleur s'élève donc à 30 000 euros. Comme il a travaillé plus de 183 jours dans l'État C, c'est aussi là qu'il est imposable. Si dans l'État C le taux d'imposition s'élève à 35 % pour un revenu de 18 000 euros, il paie 6 300 euros (=18 000 € x 35 %) d'impôts dans l'État C.

L'État de résidence B effectue un calcul fictif pour déterminer combien d'impôts le travailleur devrait théoriquement payer, s'il avait gagné ces 30 000 euros dans son État de résidence (État membre B). Le taux d'imposition pour un revenu de 30 000 euros dans l'État B s'élève par exemple à 30 % et donc **l'impôt théorique sur le revenu à payer** serait de **9 000 euros**.

Si la **méthode d'imputation** est prévue dans la convention de double imposition entre les États B et C, la dette fiscale dans l'État A est calculée comme suit :

Impôt théorique sur le revenu à payer	9'000 €
Déduction des impôts payés dans l'État C :	6'300 €
Impôts dus dans l'État B (9 000 € – 6 300 €) :	2'700 €
<b>Total des impôts dus :</b>	<b>9'000 €</b>

Si la **méthode d'exemption** est prévue dans la convention de double imposition entre les États B et C, la dette fiscale dans l'État B est calculée comme suit :

Puisque dans cet exemple, le taux d'imposition dans l'État B est de 30 % pour un revenu de 30 000 euros, les impôts perçus sur le revenu de 12 000 euros réalisé dans l'État B s'élèvent à 3 600 euros (= 12 000 euros x 30 %).

Impôts dus dans l'État B :	3'600 €
Impôts payés dans l'État C :	6'300 €
<b>Total des impôts dus :</b>	<b>9'900 €</b>

Dans ce second exemple, le travailleur doit donc selon la méthode d'exemption payer au total 900 euros d'impôts en plus de ce qu'il devrait payer si sa dette fiscale était calculée dans l'État de résidence B selon la méthode d'imputation ou s'il avait exclusivement réalisé ses revenus dans l'État de résidence B.

Dans l'affaire Gilly (C-336/96), la Cour de justice européenne a conclu que l'application de la méthode d'imputation fiscale, soit l'imposition plus élevée par rapport à la méthode d'exemption, n'était pas contraire au principe d'égalité de traitement prévu à l'article 39 du traité CE (actuellement l'article 45 du TFUE).

## 7.4 COMPÉTENCES DIFFÉRENTES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE ET D'IMPÔTS

Pour évaluer correctement les postes de revenus nets du travailleur mobile européen, il faut prendre en compte non seulement l'impôt sur le revenu à payer, mais aussi le montant des cotisations de sécurité sociale dans les deux États membres. Il faut également se souvenir que dans certains États, les cotisations de sécurité sociale sont (partiellement) imposées.

Dans la logique budgétaire d'un État membre, il existe souvent une cohérence entre les prélèvements fiscaux et les cotisations de sécurité sociale. C'est ainsi que certains États membres sont caractérisés par un système de sécurité sociale où la faiblesse des cotisations est compensée par une imposition plus élevée (par exemple via l'imposition des prestations de sécurité sociale). Le contraire existe également.

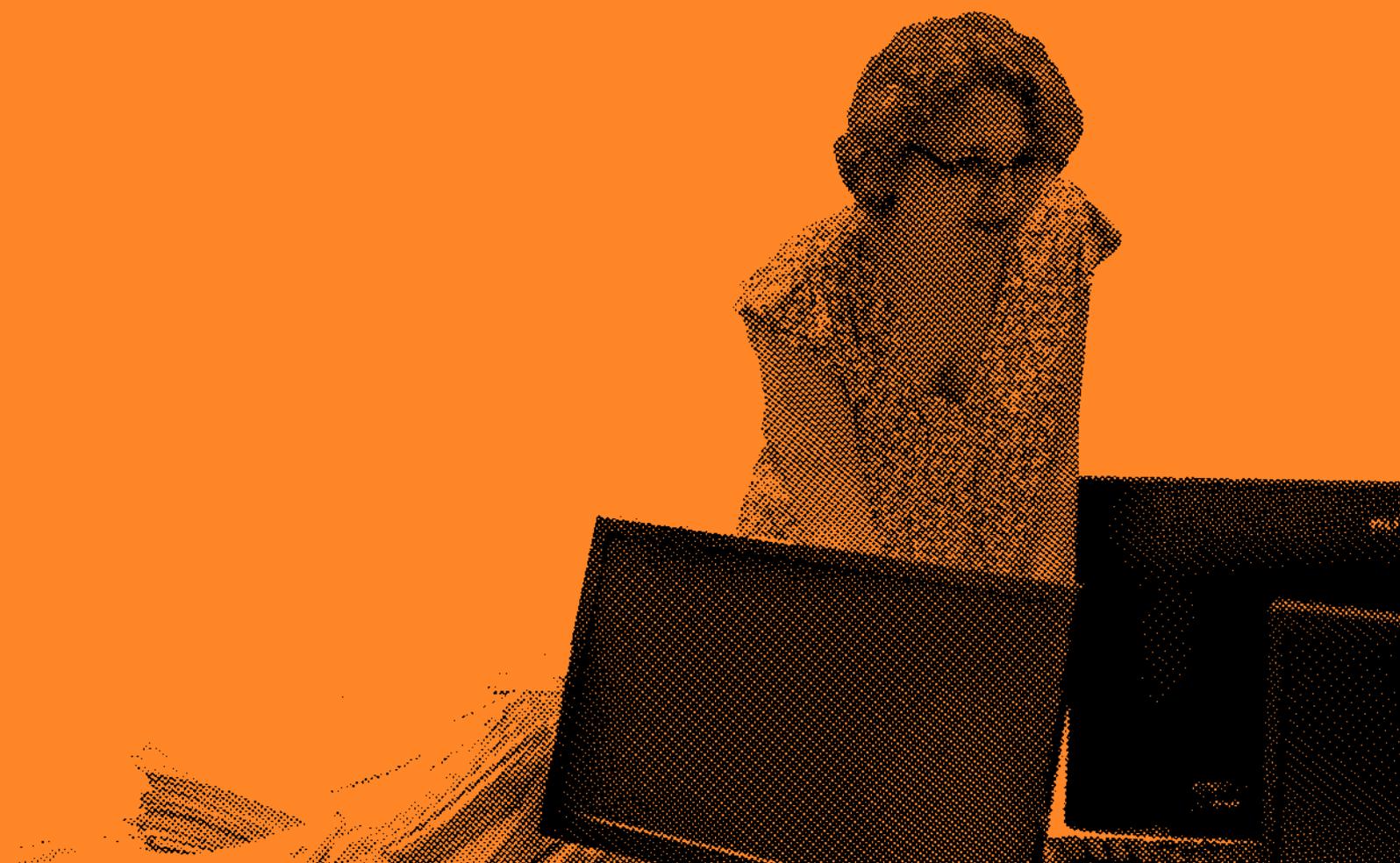
En matière de sécurité sociale, le principe de l'État d'activité s'applique, ainsi que le principe d'exclusivité selon lequel un seul État membre est compétent pour le prélèvement des cotisations de sécurité sociale. En matière d'imposition, il peut toutefois y avoir une compétence partagée, c'est-à-dire que, dans certains cas, les travailleurs mobiles concernés peuvent être assujettis à l'impôt dans l'État de résidence et/ou dans le (ou les) État(s) d'activité au prorata de leur temps de travail.

Et comme les régimes fiscaux nationaux sont encore moins harmonisés que les régimes nationaux concernant le niveau des taux de cotisation à la sécurité sociale, les revenus nets des travailleurs mobiles concernés sont tantôt plus élevés, tantôt plus faibles, selon les États membres concernés ou compétents, que si un seul État était responsable à la fois de la perception des cotisations de sécurité sociale et de l'imposition.

And since the national tax regulations are even less harmonised than the national regulations regarding the level of social security contribution rates, the net incomes of the mobile workers concerned are sometimes higher, sometimes lower, depending on the Member States involved or responsible, than if only one State alone were responsible for both the collection of social security contributions and taxation.

Il arrive aussi qu'une mesure budgétaire qui entraîne une hausse des cotisations sociales se trouve, pour des raisons de politique interne, compensée sur le plan fiscal. Si toutefois le travailleur mobile européen paie ses impôts dans un autre État membre, il ne bénéficie pas de cette compensation.

# **PARTIE II :** **Différentes formes** **de mobilité** **des travailleurs/-ses** **en Europe**



# Chapitre 8 : Frontaliers et frontalières

## 8.1 QUI EST CONSIDÉRÉ COMME FRONTALIER/FONTALIÈRE ?

Les travailleurs/-ses frontalier-e-s sont des travailleurs/-ses qui travaillent dans un État membre (État d'emploi) et qui résident dans un autre État membre (État de résidence). Le facteur important ici est que, durant leur emploi, ils/elles conservent leur résidence normale hors de l'État d'emploi et ils/elles y retournent aussi régulièrement.

Une personne qui déménage vers un pays voisin et continue à travailler dans son État d'emploi d'origine (migrant/-e de résidence) devient aussi un/-e travailleur/-se frontalier/-e.

Le concept de lieu de la résidence « normale » n'exclut pas que le/la travailleur/-se frontalier/-e, pour des raisons pratiques, possède aussi une deuxième résidence (temporaire) dans l'État d'emploi.

Dans la législation de sécurité sociale et dans le domaine du droit fiscal, il existe différentes définitions du statut de frontalier/-e.

Les non ressortissant-e-s de l'UE qui résident dans un État membre autre que celui où ils/elles souhaitent travailler comme frontalier-e-s ou qui résident dans un pays tiers doivent généralement demander un visa, un permis de travail (« carte de frontalier ») ou un permis de séjour pour pouvoir séjourner et travailler dans cet État membre.

Comme les travailleurs/-ses frontalier-e-s résident dans un État et travaillent dans un autre, la question se pose de savoir si ce sont les règles de l'État de résidence ou de l'État d'emploi qui s'appliquent en matière de droit du travail, de sécurité sociale et d'impôts. Dans le cas des relations de travail transfrontalières, c'est généralement le droit de l'État dans lequel le/la salarié/-e travaille habituellement qui s'applique. En matière de sécurité sociale et d'imposition, c'est également le droit de l'État d'emploi qui s'applique en principe, bien qu'il puisse y avoir quelques particularités pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s.

## 8.2 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LES TRAVAILLEURS/-SES FRONTALIER-E-S EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

### 8.2.1 Législation applicable en matière de sécurité sociale

L'article 1, paragraphe f, du règlement CE 883/2004 précise qui doit être considéré comme un travailleur/-se frontalier/-e:

*« le terme «travailleur frontalier» désigne toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre et qui réside dans un autre État membre où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine; »*

Selon l'article 11, paragraphe 3, point a) du règlement (CE) 883/2004, le/la travailleur/-se frontalier/-e est affilié/-e à la sécurité sociale de son pays d'emploi. Si précédemment, il/elle a été affilié/-e à la sécurité sociale d'un autre État membre – par exemple dans l'État membre où il/elle réside parce qu'il/elle y travaillait aussi précédemment, – alors il/elle « déménage » d'un système de sécurité sociale à un autre, et cela même en conservant son lieu normal de séjour (lieu de résidence) dans l'État membre initial (État de résidence).

Étant donné que les travailleurs/-ses frontalier-e-s séjournent régulièrement dans leur État de résidence, on peut supposer qu'ils/elles ont des liens personnels étroits avec leur État de résidence et qu'ils/elles souhaitent passer des « périodes difficiles », par exemple en cas de maladie, d'invalidité et/ou de chômage, dans leur État de résidence. Le règlement de coordination 883/2004 prévoit quelques règles spécifiques pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s, notamment en ce qui concerne le lieu où les travailleurs/-ses frontalier-e-s peuvent se faire soigner en cas de maladie ou le droit aux prestations de chômage à temps plein.

## 8.2.2 Maladie

### 8.2.2.1 Prestations médicales

En principe, le/la travailleur/-se frontalier/-e a droit aux prestations médicales dans l'État membre où il/elle est soumis/-e à cotisation (appelé État membre compétent), à savoir l'État d'emploi.

Les frontalier-e-s et leur famille entretiennent cependant des liens personnels étroits avec leur pays de résidence. Ils/elles doivent pouvoir bénéficier de soins médicaux dans leur pays de résidence s'ils/elles le souhaitent. Les frontalier-e-s ainsi que les membres de leur famille coassurés sont donc inscrits auprès de l'institution du pays d'emploi (État membre compétent). Concernant les prestations en cas de maladie, l'État de résidence et non l'État membre compétent détermine qui est considéré ou reconnu comme membre de la famille.

#### **Article 17 du règlement (CE) 883/2004 : Résidence dans un État membre autre que l'État membre compétent**

*La personne assurée ou les membres de sa famille qui résident dans un État membre autre que l'État membre compétent bénéficient dans l'État membre de résidence des prestations en nature servies, pour le compte de l'institution compétente, par l'institution du lieu de résidence, selon les dispositions de la législation qu'elle applique, comme s'ils étaient assurés en vertu de cette législation.*

Selon l'article 18, paragraphe 2 du règlement (CE) n° 883/2004, les membres de la famille coassurés ont d'office droit à des prestations en nature pendant leur séjour dans l'État membre compétent. Cependant, si cet État membre est énuméré à l'annexe III du règlement (CE) n° 883/2004, les membres de la famille des frontalier-e-s qui résident dans le même État membre que le/la frontalier/-e, ont seulement droit dans l'État membre compétent aux prestations en nature qui s'avèrent médicalement nécessaires durant leur séjour.

#### **Exemples**

- ▶ Un travailleur frontalier réside en Allemagne et travaille au Danemark (État membre compétent). Les membres de la famille du travailleur frontalier sont également affiliés à l'assurance maladie danoise. Les membres de la famille ont seulement droit aux prestations en nature dans l'État de résidence, c'est-à-dire en Allemagne, mais aucun droit à des prestations en nature danoises, parce que le Danemark figure à l'annexe III du règlement (CE) n° 883/2004.
- ▶ Un travailleur frontalier réside au Danemark et travaille en Allemagne (État membre compétent). Les membres de la famille du travailleur frontalier sont également affiliés à l'assurance maladie allemande. Les membres de la famille ont droit à la fois à des prestations en nature au Danemark et en Allemagne, parce que l'Allemagne ne figure pas à l'annexe III du règlement (CE) n° 883/2004.

À cet effet, la caisse-maladie de l'État d'emploi (État membre compétent) transmettra aux frontalier-e-s un formulaire S1 (déclaration sur le droit à des prestations pour cause de maladie et de maternité de l'assuré qui réside dans un autre État membre que l'État membre compétent) qu'ils/elles doivent remettre à l'organisme de sécurité sociale de leur pays de résidence (caisse-maladie).

Si les frontalier-e-s se retrouvent au chômage, ce droit d'option prend fin abruptement. Ils/elles doivent alors s'affilier au système d'assurance maladie de l'État de résidence.

Les frontalier-e-s qui partent à la retraite ont droit, en cas de maladie, aux prestations en nature dans l'État membre où ils/elles ont travaillé en dernier lieu, dans la mesure où il s'agit de poursuivre un traitement entamé dans cet État membre. Pour plus d'informations, voir le chapitre 12 du présent Guide.

### 8.2.2.2 Indemnités journalières

En principe, les frontalier-e-s ont droit à des indemnités journalières dans l'État membre où ils/elles sont soumis/-es à cotisation, donc dans l'État d'emploi. Certains États membres appliquent des délais de carence pour le droit au maintien du salaire en cas de maladie et/ou pour les indemnités journalières. L'article 6 du règlement (CE) n° 883/2004 protège les frontalier-e-s des interruptions dans leur droit au maintien du salaire en cas de maladie et/ou aux indemnités journalières. La remise du document S1 en temps utile est donc importante.

Le règlement de coordination n° 883/2004 ne prévoit aucun droit d'option entre le pays de résidence et l'État d'emploi pour les indemnités journalières. L'article 21 du règlement (CE) n° 883/2004 fixe que les indemnités journalières et le maintien du salaire en cas de maladie peuvent très bien être payés dans un autre État membre (État de résidence). Cela signifie que les frontalier-e-s peut séjourner sans problèmes sur le territoire de leur État de résidence, tout en recevant des indemnités journalières de l'État d'emploi. En fonction des conventions conclues entre l'État de résidence et l'État d'emploi, ces indemnités journalières sont payées soit directement par la caisse-maladie de l'État d'emploi soit indirectement par la caisse-maladie de l'État de résidence.

#### Article 21 du règlement (CE) n° 883/2004 : Prestations en espèces

- 1) *La personne assurée et les membres de sa famille qui résident ou séjournent dans un État membre autre que l'État membre compétent bénéficient de prestations en espèces servies par l'institution compétente en vertu de la législation qu'elle applique. Dans le cadre d'un accord entre l'institution compétente et l'institution du lieu de résidence ou de séjour, ces prestations peuvent toutefois être servies par l'institution du lieu de résidence ou de séjour pour le compte de l'institution compétente selon la législation de l'État membre compétent.*

Pour l'application de cet article, les modalités pratiques, entre autres pour le contrôle médical, sont régies par les articles 27 et 87 du règlement d'application (CE) n° 987/2009. L'article 27 – Prestations en espèces relatives à une incapacité de travail en cas de séjour ou de résidence dans un État membre autre que l'État membre compétent (État d'emploi) – cite les procédures à suivre par la personne assurée, par l'institution de l'État membre de résidence et par l'institution compétente. L'article 87 du règlement d'application (CE) n° 987/2009 portant sur le contrôle médical et administratif a également son importance.

### 8.2.3 Maladies professionnelles : Où les frontalier-e-s peuvent-ils/elles se faire soigner ?

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les frontalier-e-s sont soigné-e-s dans le pays où ils/elles sont assuré-e-s. Les prestations sont fournies par l'assurance accidents de l'État d'emploi, selon les règles de celle-ci.

Mais en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les frontalier-e-s peuvent aussi se faire soigner dans leur pays de résidence. Le prestataire dans l'État de résidence (médecin, hôpital, etc.) calcule les frais avec l'organe de liaison national qui se fait ensuite rembourser les frais de traitement par l'assurance-accidents dans le pays de travail (aide accordée sous forme de prestations en nature).

Pour bénéficier de soins médicaux sur le lieu de résidence suite à un accident du travail, il suffit en règle générale d'apporter la preuve d'une assurance maladie existante (p. ex. la Carte européenne d'assurance maladie – CEAM).

En règle générale, l'attestation DA1 (anciennement E 123) de l'assurance maladie prévue pour l'aide accordée sous forme de prestations en nature est seulement délivrée après vérification du déroulement de l'accident puis envoyée à l'organe de liaison dans l'État du lieu de résidence et/ou à l'assuré.

**NOTE:** Les factures médicales et autres factures relatives au traitement des conséquences de l'accident devraient être transmises à l'assurance accidents dans l'État d'emploi ou à l'organe de liaison interétatique dans l'État de résidence. Ces instances vérifient si une prise en charge des coûts par l'assurance accidents est possible et si le montant de la facture correspond aux tarifs de prestation en vigueur. Il est tout à fait déconseillé de payer vous-même la facture parce qu'en cas de facturation excessive, vous ne pourrez pas demander le remboursement de l'excédent de la part des prestataires de service (médecin, physiothérapeute, etc.).

## 8.2.4 Les frontalier-e-s qui tombent au chômage

Les frontalier-e-s cotisent au régime d'assurance chômage du pays où ils/elles travaillent.

En cas de suspension temporaire de l'activité, comme le chômage partiel ou les arrêts de travail dus aux conditions météorologiques, ainsi qu'en cas d'insolvabilité de l'employeur, des prestations sont servies par l'assurance chômage du pays d'emploi (art. 65 para 1 R. CE 883/2004).

En cas de chômage complet, notamment pour cause de résiliation ou d'arrivée à échéance de la relation contractuelle de travail, les frontalier-e-s doivent s'inscrire auprès du service d'emploi de l'État de résidence en tant que demandeur/demanderesse d'emploi, se soumettre à la procédure de contrôle du lieu et remplir les conditions fixées par la législation de cet État membre (art.65 para.2, phrase 1 et art.65 para.3, phrase 1 R. CE 883/2004).

Au moment du dépôt de la demande d'indemnisation dans l'État de résidence, ils/elles doivent présenter leurs périodes d'assurance à l'étranger, attestées sur le formulaire européen PD U1 (portable document unemployment 1, anciennement formulaire E301), établi par l'État d'emploi. Ils/elles reçoivent ce formulaire en présentant une attestation par l'employeur auprès de l'organisme compétent de l'État d'emploi. Si les périodes de cotisation accomplies dans l'État de dernier emploi ne suffisent pas pour l'ouverture des droits, les périodes accomplies dans un autre pays sont alors prises en compte (art.61 R. CE 883/2004).

Frontalier-e-s sont traité-e-s de manière comme si avaient cotisé à l'assurance chômage d'État de résidence. Ils/elles perçoivent les prestations chômage en fonction de la réglementation nationale de l'État de résidence selon ses réglementations actuelles, en ce qui concerne la démarche de demande, les conditions d'ouverture des droits, le montant et la durée des allocations (art.65 para.5 litt. a R. CE 883/2004).

Frontalier-e-s ont uniquement droit sur des allocations de chômage dans l'État de résidence, mais ils/elles peuvent s'inscrire également comme demandeur/demanderesse d'emploi dans l'État de leur dernière activité professionnelle et ainsi s'y rendre à chercher du travail (art.65 para.3, phrase 2 R. CE 883/2004).

## 8.3 L'IMPOSITION DES TRAVAILLEURS/-SES FRONTALIER-E-S

### 8.3.1 Dispositions fiscales relatives aux travailleurs/-ses frontalier-e-s

Bien que le modèle de convention de l'OCDE ne le prévoit pas, les États voisins peuvent très bien convenir dans leur convention bilatérale de double imposition de dispositions spéciales pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s, selon lesquelles ils/elles ne sont pas imposé-e-s sur leurs revenus du travail dans leur État d'activité, mais dans leur État de résidence.

L'Allemagne, par exemple, a conclu avec chacun de ses États voisins, la France, l'Autriche et la Suisse, des conventions fiscales bilatérales qui contiennent des dispositions particulières pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s. Les conventions fiscales conclues entre l'Allemagne et les autres États voisins, à savoir la Belgique, les Pays-Bas, le Luxembourg, le Danemark, la Pologne et la République tchèque, ne contiennent aucune disposition spécifique pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s, qui sont donc en principe imposables dans l'État d'activité concerné.

Si une convention de double imposition prévoit des règles spéciales pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s, une définition plus stricte que celle utilisée dans la sécurité sociale s'applique généralement (art.1f du règlement CE 883/2004). Outre le critère du retour quotidien régulier dans l'État de résidence, ces définitions contiennent généralement aussi des conditions géographiques selon lesquelles les frontalier-e-s doivent faire la navette entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail dans une zone frontalière définie.

Indépendamment du fait qu'une convention fiscale contienne ou non une réglementation sur les travailleurs/-ses frontalier-e-s, l'imposition des activités dans le secteur public, des pensions de retraite ainsi que des rémunérations provenant de l'assurance sociale obligatoire (par ex. indemnités de maladie, indemnités d'insolvabilité, indemnités de chômage partiel, etc.) est réglée séparément de l'imposition des revenus du travail dans les différentes conventions fiscales bilatérales. Ces règles priment alors, le cas échéant, sur une éventuelle disposition relative aux travailleurs/-ses frontalier-e-s. Les dispositions d'une convention fiscale peuvent, par exemple, prévoir que les revenus provenant de l'assurance sociale obligatoire ne peuvent être imposés que dans l'État dit de la caisse (État de la caisse d'assurance sociale).

### 8.3.2 Exemples d'application des règles fiscales aux travailleurs/-ses frontalier-e-s

#### Convention de double imposition Allemagne-France

D'un point de vue fiscal, défini dans la convention de double imposition conclue entre la France et l'Allemagne, le/la travailleur/-se frontalier/-e doit travailler et habiter à l'intérieur d'une zone frontalière définie et doit en principe rentrer tous les jours à son lieu de résidence pour pouvoir être imposé dans l'État de résidence. Il/elle perd son statut de frontalier, et est donc imposé/-e dans l'État de travail, s'il/elle travaille toute l'année dans la zone frontalière, mais ne rentre pas à son domicile pendant au moins 45 jours ou s'il/elle travaille en-dehors de la zone frontalière plus de 45 jours par an.

#### Zone frontalière pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s résidant en France

- ▶ Côté français : toutes les villes et communes situées dans les départements du Bas-Rhin (67), du Haut-Rhin (68) et de la Moselle (57).
- ▶ Côté allemand : toutes les villes et communes situées dans une zone d'environ 30 km à partir de la frontière.

### Zone frontalière pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s résidant en Allemagne

- ▶ Pour ces travailleurs/-ses, la zone frontalière s'étend sur un rayon d'environ 20 km de part et d'autre de la frontière.

Les travailleurs/-ses frontalier-e-s relevant des services publics paient, en règle générale, leurs impôts dans l'État du lieu de travail.

Pour les travailleurs/-ses intérimaires frontalier-e-s existent des règles spécifiques (voir section 7.2.1 du présent Guide).

### Convention de double imposition Suisse-Allemagne

La convention de double imposition conclue entre la Suisse et l'Allemagne ne définit aucune zone frontalière. La jurisprudence en la matière part cependant du principe que dans les cas suivants, un retour quotidien n'est pas acceptable et que le/la travailleur/-se n'est donc pas, au sens fiscal, un/-e frontalier/-e allemand en Suisse :

- ▶ Le/la travailleur/-se est soumis/-e à une obligation légale de domicile en Suisse ;
- ▶ La distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail dépasse 110 km ;
- ▶ Le trajet domicile-travail aller dure plus d'une heure et demie ;
- ▶ L'employeur prend en charge les frais de location et de nuitée en Suisse.

Les travailleurs/-ses frontalier-e-s allemand-e-s en Suisse qui, pour des raisons professionnelles, comptabilisent plus de 60 jours de non-retour sur leur lieu de résidence durant l'année civile (pour les contrats de travail à temps partiel, ce nombre de jours est réduit au prorata) sont imposé-e-s en Suisse.

### Convention de double imposition France-Suisse

L'impôt sur le revenu des travailleurs/-ses frontalier-e-s résidant en France et travaillant en Suisse est prélevé en France si l'intéressé/-e exerce une activité salariée dans le canton de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Berne, du Jura, de Soleure, du Valais, de Vaud, ou de Neuchâtel et rentre quotidiennement en France (l'intéressé ne pourra ne pas rentrer à son lieu de résidence qu'au maximum 45 jours ouvrables par an sous peine de perdre son statut de travailleur frontalier).

## 8.3.3 Avantages fiscaux pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s

Dans l'affaire Schumacker (C-279/93), la Cour de justice des Communautés européennes a jugé que les travailleurs/-ses mobiles européen-ne-s (non-résident-e-s de l'État d'activité) dont la majeure partie des revenus (familiaux) provient de l'État d'activité ont le droit d'y bénéficier de tous les avantages/réductions fiscaux liés à leur situation personnelle et familiale. Par « en grande partie », la Cour entend plus de 90% environ.

## 8.4 COMPARAISON DU STATUT DES FRONTALIERS/-SES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE ET D'IMPOSITION

Pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s, le principe de l'État d'emploi s'applique en matière de sécurité sociale (art. 11, par. 3, litt. a du règlement CE 883/2004) et ils/elles doivent par conséquent verser les cotisations de sécurité sociale dans l'État d'emploi. Si une convention de double imposition avec une clause sur les travailleurs/-ses frontalier-e-s s'applique en même temps, les travailleur/-ses frontalier-e-s sont imposables dans l'État de résidence si les conditions correspondantes sont remplies. Ces différentes compétences peuvent comporter à la fois des avantages et des inconvénients pour les travailleurs frontaliers concernés (voir section 7.4 du présent guide).

L'aperçu suivant a pour but d'illustrer les différentes définitions du statut de frontalier :

Définition « frontalier-e »	Définition « frontalier-e » en matière de la sécurité sociale	Définition « frontalier-e » en matière de l'imposition
Base juridique et champs d'application	Le règlement CE 883/2004 s'applique dans tous les pays de l'UE et de l'AELE	Accord entre deux États ayant une frontière commune
Régime général de l'État compétent	Art. 11 du règlement CE 883/2004 : compétence d'un seul État membre (principe d'exclusivité) ; État d'emploi comme point de rattachement déterminant	Les salaires, traitements et autres rémunérations similaires sont imposables dans l'État où l'activité est exercée
Définition « travailleurs/-ses frontalier-e-s »	Les « travailleurs/-ses frontalier-e-s » en matière de sécurité sociale (art. 1f du règlement CE 883/2004) sont des personnes qui exercent une activité salariée ou non salariée dans un État membre et qui résident dans un autre État membre où elles retournent en règle générale chaque jour, ou au moins une fois par semaine.	Les « travailleurs/-ses frontalier-e-s » sont des personnes qui travaillent dans un État à l'intérieur d'une zone frontalière définie et qui habitent dans l'autre État à l'intérieur d'une zone frontalière définie, où ils retournent en général tous les jours.
Fréquence du passage de la frontière	Quotidiennement ou au moins 1 fois par semaine [Art.1f du Règlement CE 883/2004]	Tous les jours, éventuellement un nombre limité de jours de non-retour par an
Conditions géographiques	Le pays de résidence et le pays d'emploi doivent être un pays de l'UE ou de l'AELE.	États voisins directs ayant une frontière commune ; zone frontalière définie en fonction de la convention fiscale
État compétent pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s	État d'emploi [art. 11, par. 3, point a), du règlement CE 883/2004] ; dans l'État de résidence, en tant que travailleur/-se frontalier/-e, droits supplémentaires, p. ex. consultations médicales ; droit aux prestations de chômage uniquement dans l'État de résidence (art. 65, par. 2, première phrase, et art. 65, par. 3, première phrase, du règlement CE 883/2004)	État de résidence ; mais Imposition possible dans l'État d'emploi, par ex. retenue à la source limitée ou, en cas de perception de prestations de l'assurance sociale obligatoire, En cas de dépassement du nombre de jours possibles de non-retour Perte du statut de frontalier et imposition dans l'État d'emploi

Définition « frontalier/-e »	Définition « frontalier/-e » en matière de la sécurité sociale	Définition « frontalier/-e » en matière de l'imposition
Déroptions et particularités	Fonctionnaires et personnes assimilées : État de l'unité administrative employeuse [art.11, par. 3, litt. b du règlement CE 883/2004]. Assurance sociale dans l'État de résidence dès qu'une partie substantielle, c'est-à-dire 25% (ou plus) de l'activité totale est exercée dans l'État de résidence, par exemple en raison du home-office. Pour plus d'informations, voir le chapitre 10 de ce guide	Employés du secteur public Pensions Cotisations éventuelles de la sécurité sociale obligatoire
Formalités	L'employeur est responsable de l'inscription à la sécurité sociale. Exception : respecter la règle des 25% en cas d'activité habituelle dans deux ou plusieurs États	Les travailleurs/-ses frontalier-e-s doivent demander une attestation de résidence auprès de l'autorité fiscale compétente de son lieu de résidence et la présenter à leur employeur ou à l'autorité fiscale de leur lieu de travail.

# Chapitre 9 : Travailleurs/-ses détaché-e-s

## 9.1 QUI EST CONSIDÉRÉ/-E COMME TRAVAILLEUR/-SE DÉTACHÉ/-E ?

Les « travailleurs/-ses détaché-e-s » sont des travailleurs/-ses qui exercent normalement leurs activités professionnelles sur le territoire d'un État membre (État d'origine) et qui sont envoyé-e-s par leur employeur – dans le cadre de la « libre circulation des services » – dans un autre État membre (État d'emploi). Le détachement ne se situe donc pas dans le cadre de la « libre circulation des travailleurs » mais dans le cadre de la liberté des prestations des services (art.56 TFUE). Durant cette période, le/la travailleur/-se détaché/-e travaillera exclusivement dans cet autre État membre. – Par exemple, un employeur polonais peut recevoir une commande d'Allemagne. Pour remplir cette mission, il envoie un salarié en Allemagne pendant 5 mois. Comme ce salarié a travaillé jusqu'à présent en Pologne, c'est-à-dire qu'il exerce habituellement son activité en Pologne, les dispositions polonaises en matière de sécurité sociale, d'imposition et de droit du travail s'appliquent à lui.

## 9.2 SÉCURITÉ SOCIALE EN CAS DE DÉTACHEMENT<sup>18</sup>

### 9.2.1 Généralités

En principe, un travailleur doit être socialement assuré dans le pays où il exerce ses activités (art. 11, paragraphe 3, point a) du règlement (CE) n°883/2004). Lors d'un détachement, on peut cependant invoquer les dispositions du règlement de coordination européen n°883/2004 qui permettent une dérogation temporaire au principe de l'État d'emploi. Concrètement, il s'agit des articles sur le détachement : l'article 12, paragraphe 1, et l'article 16, paragraphe 1 du règlement (CE) n°883/2004. Les dispositions d'exécution correspondantes sont fixées dans les articles 14 à 21 du règlement (CE) n°987/2009. Autres textes importants : les décisions A2 et A3 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale.

#### Article 12 paragraphe 1 du règlement (CE) n° 883/2004 : Règles particulières

*La personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre État membre, demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas vingt-quatre mois et que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne.*

L'article 12, paragraphe 1 du règlement (CE) n°883/2004 détermine les conditions dans lesquelles un travailleur peut, en cas de détachement dans un autre État membre (État d'emploi), travailler dans celui-ci sans que la législation de l'État membre (État d'envoi) où il est normalement affilié à la sécurité sociale ne perde son applicabilité. L'article 16 du règlement (CE) n°883/2004 offre des possibilités supplémentaires.

### Article 16 paragraphe 1 du règlement (CE) n° 883/2004 : Dérogations aux articles 11 à 15

*Deux ou plusieurs États membres, les autorités compétentes de ces États membres ou les organismes désignés par ces autorités peuvent prévoir d'un commun accord, dans l'intérêt de certaines personnes ou catégories de personnes, des dérogations aux articles 11 à 15.*

En ce qui concerne l'application de cet article en cas de détachement, les États membres ont adopté la convention de principe mutuelle qu'en cas de détachement, il peut être dérogé pendant une durée maximale de cinq ans au principe de l'État d'emploi.

## 9.2.2 Durée du détachement

L'article 12, paragraphe 1 du règlement (CE) n°883/2004 prévoit qu'une première autorisation impliquant une dérogation au principe de l'État d'emploi en termes d'affiliation obligatoire à la sécurité sociale peut être accordée pour une durée maximale de 24 mois, et ce par l'institution compétente dans l'État membre (État d'envoi) dans lequel le travailleur était initialement affilié à la sécurité sociale. Une entreprise qui détache un travailleur dans un autre État membre ou un travailleur indépendant qui part dans un autre État membre doit s'adresser à l'institution compétente dans l'État d'envoi. Cette institution délivre le document A1 (Certificat concernant la législation applicable, anciennement E 101). Si pour des causes imprévues, le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services dure plus longtemps que prévu, l'autorisation peut être accordée pour une durée prolongée de maximum 60 mois, selon l'article 16, paragraphe 1 du règlement (CE) n°883/2004. À cet effet, conformément à l'article 16 du règlement (CE) n°883/2004, il faut cependant une convention mutuelle entre l'organisme compétent de l'État membre d'envoi et celui de l'État membre d'emploi.

## 9.2.3 Conditions requises pour le détachement

Un détachement peut soulever des questions auxquelles les dispositions du règlement (CE) n°883/2004 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ne peuvent pas répondre directement. Les règles supplémentaires sont également interprétées dans la décision A2 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (Commission administrative). Il n'est pas possible de recourir aux dispositions de détachement pour l'envoi consécutif de plusieurs travailleurs sur le même poste et dans le même but auprès d'entreprises ou pour des missions.

Par conséquent, outre le caractère temporaire du détachement et le fait qu'il n'est pas destiné au remplacement d'un autre travailleur déjà détaché, il convient de respecter plusieurs autres points importants.

Premièrement, l'employeur doit exercer normalement ses activités dans l'État d'envoi. Deuxièmement, la règle selon laquelle le travailleur « exerce une activité salariée pour le compte d'un employeur » implique que pour toute la durée du détachement, il doit exister un lien organique entre l'entreprise de détachement et le travailleur détaché. Troisièmement, les règlements prévoient que le travailleur détaché est déjà rattaché au régime de sécurité sociale de l'État membre juste avant le début de son activité.

### 9.2.3.1 Critères permettent d'affirmer qu'un employeur exerce normalement ses activités dans l'État d'envoi

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

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

#### Exemple

- ▶ La société polonaise KOLOR est chargée par un client de réaliser des travaux de peinture en Allemagne. Les travaux devraient durer deux mois. Outre sept membres de son personnel permanent, la société KOLOR souhaite aussi envoyer en Allemagne trois travailleurs intérimaires mis à disposition par l'agence d'intérim FLEXIA ; les travailleurs intérimaires ont déjà travaillé pour la société KOLOR, laquelle demande à l'agence d'intérim FLEXIA de détacher ces trois travailleurs intérimaires en Allemagne en même temps que ses sept salariés. Si toutes les autres conditions relatives au détachement sont remplies, c'est la législation polonaise en matière de sécurité sociale qui continuera de s'appliquer aux travailleurs intérimaires ainsi qu'au personnel permanent.

### 9.2.3.2 Lien organique entre l'entreprise d'envoi et le/la travailleur/-se détaché/-e

L'interprétation des dispositions juridiques et de la jurisprudence communautaires ainsi que de la pratique quotidienne fournit un certain nombre de critères permettant d'apprécier l'existence d'un lien organique entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché. Il s'agit en particulier de :

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

### 9.2.3.3 Règles pour un travailleur recruté dans un État membre en vue d'un détachement dans un autre État membre

Les règles qui régissent le détachement de travailleurs prévoient la possibilité de recruter une personne en vue de son détachement dans un autre État membre. Néanmoins, les règlements exigent que tout salarié détaché soit assujéti au système de sécurité sociale de l'État membre dans lequel l'employeur est établi « juste avant le début de l'activité salariée ». Une période de référence d'un mois est acceptée à ce titre, les périodes plus courtes nécessitant une évaluation au cas par cas, tenant compte de tous les facteurs pertinents. Tout emploi auprès d'un employeur établi dans l'État d'envoi remplit cette condition. Il n'est donc pas obligatoire que le travailleur ait travaillé pendant cette période pour l'employeur qui demande son détachement. La condition est également remplie dans le cas des étudiant-e-s ou de toute personne assurée sur la base de sa résidence dans l'État membre et assujéti au système de sécurité sociale de l'État d'envoi.

### 9.2.4 L'assurance maladie durant le détachement

Le/la travailleur/-se détaché/-e (ainsi que les membres de sa famille qui l'accompagnent éventuellement) bénéficie de prestations en nature, comme p. ex. les soins médicaux, etc. dans l'État membre où il/elle séjourne et dans lequel il/elle a été détaché/-e. Tant que le principe de l'État d'activité n'est pas appliqué, il/elle doit à cet effet demander auprès de la caisse-maladie de l'État d'envoi la Carte européenne d'assurance maladie (CEAM) ou, en cas de domicile permanent dans le pays d'emploi, un formulaire S1 (Attestation du droit à des prestations en cas de maladie et de maternité d'un assuré qui habite dans un autre pays que le pays compétent).

La Carte européenne d'assurance maladie (CEAM) doit être conservée tant que des soins médicaux sont nécessaires. Cependant, le formulaire S1 délivré en cas de résidence permanente (c'est-à-dire de domiciliation) doit être remis dès que possible à la caisse-maladie de l'État membre d'emploi. Les frais sont remboursés selon la législation du pays dans lequel le/la travailleur/-se a reçu les soins médicaux. Les deux formulaires (la carte CEAM et le formulaire S1) sont seulement délivrés aux travailleurs/-ses qui sont membres d'une assurance maladie obligatoire. Les travailleurs/-ses assuré-e-s à titre privé doivent se renseigner au préalable auprès de leur assurance maladie privée.

## 9.3 L'IMPOSITION DES TRAVAILLEURS/-SES DÉTACHÉ-E-S

En cas de détachement, le prélèvement de l'impôt est régi par la convention bilatérale en vigueur sur la double imposition, conclue par l'État de résidence du travailleur détaché avec l'État d'emploi où il est détaché. Cette convention évite que le/la travailleur/-se détaché/-e ne soit frappé/-e d'une double imposition ou qu'il/elle soit imposé/-e dans l'État où il/elle ne doit pas l'être. Dans le cas d'un détachement effectué dans le cadre d'une prestation de services, la règle dite des 183 jours et la problématique de « l'établissement stable » jouent un rôle primordial.

La plupart des conventions de double imposition suivent le modèle de convention de l'OCDE qui est actualisé à intervalles irréguliers. Le détachement y est régi par les dispositions de son article 15, paragraphe 2, point a), « Revenus d'emploi » (voir chapitre 7 du présent Guide).

Le modèle de convention de l'OCDE prévoit que le prélèvement de l'impôt sur le revenu du travail (salaire) doit être en première instance attribué à l'État de résidence. Toutefois, l'État d'emploi imposera le salaire relatif aux activités effectuées sur son territoire (principe de l'État d'emploi).

L'État de résidence conserve néanmoins son droit d'imposition sur ledit revenu, s'il est satisfait simultanément aux conditions suivantes :

- ▶ le travailleur détaché n'est pas présent dans l'État d'emploi pendant plus de 183 jours par année civile (anciens modèles de conventions OCDE) ou sur une période de 12 mois successifs (nouveau modèle de convention OCDE) ; et
- ▶ le salaire est payé par un employeur ou pour le compte d'un employeur qui n'est pas un ressortissant de l'État d'emploi ; et
- ▶ le salaire n'est pas payé pour le compte d'un établissement stable ou d'une représentation que l'employeur a dans l'État d'emploi.

S'il n'est pas satisfait à l'une de ces trois conditions, le/la travailleur/-se détaché/-e est imposé/-e dans l'État d'activité, conformément à la législation de cet État, et avec effet rétroactif à compter de son premier jour de présence.

Dans la pratique, une lecture attentive de la convention bilatérale de double imposition – et, dans certains cas, de la jurisprudence qui s'y rapporte – constitue une nécessité. Cette démarche permet d'établir clairement :

- ▶ si les 183 jours de présence doivent être comptés sur une période de 12 mois ou à partir du début de l'année civile ;
- ▶ ce que l'on entend précisément par « présence » dans l'État d'emploi (suivant le nouveau modèle de convention de l'OCDE, il faut entendre par « présence dans l'État d'emploi » : chaque jour, même s'il s'agit d'une partie de cette journée, où le/la travailleur/-se s'est trouvé/-e sur le territoire de l'État d'emploi. On tient donc compte aussi des jours d'interruption de travail en raison d'une maladie, de vacances, de week-ends et/ou de jours fériés) ;
- ▶ comment il faut interpréter le « critère du paiement du salaire » (il s'agit de savoir qui supporte la charge de la rémunération, sous quelle forme comptable cette charge est enregistrée. L'évaluation se base sur la situation de fait. S'il est question d'une agence d'emploi qui agit comme employeur matériel, cela se traduit par une imposition dans l'État d'emploi) ;
- ▶ dans le cas où un/-e travailleur/-se intérimaire transfrontalier/-e est mis/-e à la disposition d'une entreprise, cette dernière est considérée comme un employeur matériel. Cela implique que le/la travailleur/-se intérimaire est imposé/-se dès le premier jour dans l'État d'emploi ;
- ▶ ce qu'il faut comprendre exactement par « établissement stable », par ex. à partir de quel moment un chantier de construction est-il un « établissement stable » ?

## 9.4 DROIT DU TRAVAIL EN CAS DU DÉTACHEMENT

### 9.4.1 Règlement (CE) 593/2008 : droit du travail applicable

La plupart du temps, le travailleur est déjà engagé comme collaborateur auprès de l'employeur avant son détachement. Par conséquent, les dispositions en matière de travail appliquées sont celles de l'État membre où le travailleur exerce « normalement » son activité. En cas de détachement, l'employeur et le travailleur ont en principe le choix d'y déroger temporairement. Cette option est prise si les dispositions en matière de travail de l'État membre dans lequel le travailleur est détaché devraient être (temporairement) appliquées pour la durée du détachement. Si ce n'est pas le cas, ce sont en principe les dispositions en matière de travail de l'État membre (État d'envoi) où le travailleur exerce habituellement ses activités qui sont d'application.

L'employeur et le travailleur sont donc libres, selon l'article 3 du règlement (CE) n° 593/2008 (Liberté de choix), de choisir le droit applicable. Ce choix de la loi n'implique cependant pas que le travailleur perd la protection que lui accordent les dispositions légales contraignantes applicables à défaut de ce choix. À défaut d'un choix du droit applicable, le droit applicable est déterminé par l'article 8 du règlement (CE) n° 593/2008 (voir chapitre 4).

En outre, il est impératif de toujours respecter les lois de polices (règles de priorité) (article 9 du règlement (CE) n° 593/2008). Ces règles ont une plus grande portée que la protection du travailleur individuel. Elles servent à la protection de l'intérêt public. Chaque État membre a ses propres lois de police.

## 9.4.2 Directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services 96/71/CE, modifiée par la directive 2018/957/UE

La directive 96/71/CE sur le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services contient un certain nombre de conditions de travail et d'emploi que les entreprises d'envoi doivent impérativement respecter afin de garantir une protection minimale des travailleurs détachés. Ces règles visent aussi à assurer une concurrence loyale entre les entreprises des différents États membres.

Les États membres de l'UE devaient adopter les dispositions législatives et réglementaires correspondantes avant le 16 décembre 1999 afin de se conformer à cette directive sur le détachement des travailleurs. Étant donné que depuis, certains pays ont rejoint l'UE et que les différences dans les rémunérations et dans les dispositions de droit social et du travail se sont accrues entre les États membres, une révision de la directive sur le détachement des travailleurs a été négociée.

Adoptée en 2014, la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE sur le détachement de travailleurs vise à améliorer l'application pratique des règles en matière de détachement, en abordant des questions liées à la fraude et au contournement des règles et en encourageant l'échange d'informations pertinentes entre les États membres. Les États membres devaient transposer cette directive d'exécution dans leur droit national au plus tard le 18 juin 2016.

En mars 2016, la Commission européenne a présenté une proposition de révision de la directive sur le détachement des travailleurs, qui a abouti à la directive modificative 2018/957/UE et devait être transposée dans le droit national pour le 30 juillet 2020.

### L'article 3 « Conditions de travail et d'emploi », paragraphe 1, de la directive 96/71/CE révisée stipule que :

- 1) Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1er, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, les conditions de travail et d'emploi couvrant les matières énoncées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées:
  - par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou
  - par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8:
    - a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
    - b) la durée minimale des congés annuels payés;

- c) la rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;
- d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
- e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;
- g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination;
- h) les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel;
- i) les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

Le point i) s'applique exclusivement aux dépenses de voyage, de logement et de nourriture encourues par des travailleurs détachés lorsqu'ils doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel dans l'État membre sur le territoire duquel ils sont détachés, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

Aux fins de la présente directive, la notion de rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et s'entend de tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet État membre, ont été déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8.

Sans préjudice de l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les États membres publient sur le site internet national officiel unique visé audit article, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, sans retard excessif et d'une manière transparente, les informations sur les conditions de travail et d'emploi, y compris les éléments constitutifs de la rémunération visés au troisième alinéa du présent paragraphe et toutes les conditions de travail et d'emploi conformément au paragraphe 1 bis du présent article.

Les États membres veillent à ce que les informations fournies sur le site internet national officiel unique soient exactes et à jour. La Commission publie, sur son site internet, les adresses des sites internet nationaux officiels uniques.

Lorsque, contrairement à l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les informations figurant sur le site internet national officiel unique n'indiquent pas les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées, cet élément est pris en compte, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, pour déterminer les sanctions en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné.

L'employeur étranger doit respecter les dispositions légales de l'État membre d'accueil (État d'activité temporaire), érigées en règles prioritaires par l'article 3, paragraphe 1, de la directive sur le détachement, pendant la durée du détachement. Cela s'applique « quelle que soit la loi applicable à la relation de travail concernée ». L'objectif est d'éviter le dumping salarial et la concurrence déloyale dans l'État membre d'accueil.

Le principe de la formule la plus favorable est clairement prévu par la directive sur le détachement (art. 3, paragraphe 7 de la directive 96/71/CE) :

*Les paragraphes 1 à 6 ne font pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs.*

L'application obligatoire de la législation de l'État membre d'accueil ne doit donc pas déboucher sur la perte, pour le travailleur détaché, et pendant la durée du détachement, de conditions de travail, de salaire et d'emploi plus favorables qui auraient été les siennes dans le pays d'origine.

### 9.4.3 Arrêts de la CJUE sur le détachement de travailleurs/-ses

Dans une série de décisions (C-438/05 Viking, C-341/05 Laval, C-346/06 Rüffert, C-319/06 Commission / Luxembourg), la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'est penchée sur le rapport entre les libertés fondamentales au sein du Marché unique et la protection des travailleurs ainsi que les droits fondamentaux sociaux.<sup>19</sup> Dans ce contexte, la CJUE a réinterprété les normes minimales fixées par la directive sur le détachement des travailleurs en ce qui concerne les plafonds appliqués aux conditions de travail et d'emploi, ce qui a considérablement réduit les possibilités laissées aux États membres d'accueil quant à l'aménagement de la protection salariale.<sup>20</sup>

Lors de la révision de la directive sur le détachement des travailleurs, les termes « taux de salaire minimum » utilisés en 1996 ont été remplacés par « rémunération ». Ainsi, les travailleurs détachés ont désormais droit non seulement à la rémunération de base, mais aussi à tous les autres éléments de la rémunération, tels que le pécule de Noël et de vacances, les suppléments pour les heures supplémentaires ainsi que pour le travail de nuit, les dimanches et jours fériés, les indemnités journalières, etc., pour autant que ceux-ci soient fixés par la loi ou par convention collective. Par ailleurs, les indemnités de détachement ne peuvent être imputées à la rémunération que si elles ne sont pas payées pour rembourser les frais effectivement engagés. Les conditions d'hébergement des travailleurs détachés doivent être conformes aux normes du pays d'accueil.

Les détachements seront généralement limités à douze mois. Dans des cas justifiés, le détachement peut être prolongé de six mois supplémentaires, et durer 18 mois au total. En vertu du nouveau paragraphe 1a ajouté à l'article 3 de la directive 96/71/CE, les États d'accueil doivent veiller à ce que toutes les conditions de travail et d'emploi fixées par les dispositions législatives, réglementaires et/ou les conventions collectives d'application générale s'appliquent aux travailleurs dont le détachement excède 12 mois. Sont exclus les dispositions relatives à la conclusion et à la résiliation du contrat de travail ainsi que les systèmes de retraite professionnelle complémentaire.

Il est à noter qu'en matière de sécurité sociale, les périodes applicables aux travailleurs détachés sont différentes de celles qui s'appliquent aux conditions de travail et d'emploi : les dispositions de la directive révisée sur le détachement des travailleurs fixent le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail au même endroit, et déterminent quand s'appliquent les conditions de travail et d'emploi dans l'État d'accueil. Toutefois, comme expliqué au point 9.2 du présent guide, une personne détachée par son employeur dans un autre pays reste soumise au système de sécurité sociale de l'État d'origine, pour autant que la durée prévue du détachement ne dépasse pas 24 mois. Ainsi, si le dumping salarial a été rendu plus complexe par les modifications apportées à la directive sur le détachement des travailleurs, le dumping social reste possible en raison des différences nationales en matière de cotisations sociales.

En outre, la question de savoir si l'on a affaire à un détachement au sens des directives européennes est parfois sujette à controverse. Citons à titre d'exemple l'affaire C-16/18 Michael Dobersberger : les chemins de fer fédéraux autrichiens ÖBB devaient attribuer un contrat de service pour le service de bord dans les trains ÖBB. L'exécution de ce contrat a été confiée, moyennant une série de contrats de sous-traitance, à « Henry am Zug Kft. », une société de droit hongrois basée en Hongrie. Les trains ÖBB, qui disposaient d'un service à bord, effectuaient la liaison Budapest (Hongrie) - Salzbourg (Autriche) ou Budapest - Munich (Allemagne) via l'Autriche. La main-d'œuvre utilisée pour fournir ces services travaillait donc dans un autre État membre que la Hongrie durant chaque trajet. Elle prenait son service et le terminait à Budapest.

19 Voir à ce sujet : Friedrich-Ebert-Stiftung (Ed.) : Der EuGH und das soziale Europa. Für eine Aufwertung sozialer Grundrechte im EU-Rechtssystem. [La CJUE et l'Europe sociale. Pour une revalorisation des droits fondamentaux sociaux dans la législation de l'UE], mai 2009, notamment Alexander Schulz : Der Europäische Gerichtshof und das soziale Europa [La Cour de Justice de l'Union européenne et l'Europe], p. 3 et suiv. et Franz C. Mayer : Der EuGH und das soziale Europa [La CJUE et l'Europe sociale], p. 16 à 19.

20 Voir à ce sujet et concerne le sujet suivant : Daniel Seikel : Die Revision der Entsenderichtlinie. Wie der lange Kampf um die Wiedereinbettung exterritorialisierten Arbeitsrechtes gewonnen wurde. WSI Working Paper n° 212, publié par le WSI de la Fondation Hans-Böckler. Août 2020, p. 6 et suivantes ; et : Jörn Kuhn et Alexandra Groth : Änderungen in der EU-Entsenderichtlinie: Aufwändige Regeln für wenig mehr Gerechtigkeit. Dans : Legal Tribune Online, 19.07.2019 (consulté le : 28/07/2022)

Le chargement des trains, les contrôles des marchandises et le décompte des ventes avaient toujours lieu eux aussi à Budapest. De l'avis de la CJUE, le transport de passagers dans les trains peut être effectué indépendamment des services complémentaires destinés aux passagers tels que le service à bord, le nettoyage ou la restauration. La Cour de justice a estimé que la directive sur le détachement des travailleurs ne pouvait pas être appliquée en l'espèce ou que les travailleurs employés dans des trains internationaux ne pouvaient pas être considérés comme détachés, dans la mesure où ils accomplissent une partie substantielle du travail lié aux services en question en Hongrie et qu'ils n'ont pas un lien suffisant avec l'État d'accueil qu'est l'Autriche eu égard à la prestation de travail.

#### **9.4.4 Dispositions particulières en cas de détachement des conducteurs professionnels**

La directive (UE) 2020/1057 établit en tant que « lex specialis » des règles spécifiques pour le détachement de conducteurs professionnels dans le secteur du transport.<sup>21</sup> Il convient de distinguer les types de transport soumis aux dispositions en matière de détachement des directives 96/71/CE et 2014/67/UE, de ceux qui ne relèvent pas de ces dispositions. Le niveau de lien avec le territoire de l'État membre d'accueil sert de critère général pour opérer cette distinction.

Depuis le 2 février 2022, les États membres sont tenus de fournir des informations transparentes sur la rémunération des conducteurs détachés qui travaillent sur leur territoire. En outre, les entreprises doivent rentrer des déclarations de détachement via le portail des déclarations de détachement, une interface publique du système d'information du marché intérieur (IMI).

Les conducteurs considérés comme détachés ont le droit de bénéficier des normes minimales en matière de rémunération et de conditions de travail fixées dans l'État membre d'accueil. Là encore, le principe de faveur s'applique, c'est-à-dire que si les normes minimales sont moins avantageuses dans l'État membre d'accueil, les règles en vigueur dans l'État d'activité habituel continuent de s'appliquer.

---

<sup>21</sup> Voir : Guide de la Commission européenne « Questions et réponses concernant le détachement de conducteurs au titre de la directive (UE) 2020/1057 dans le cadre du transport de marchandises »  
[https://transport.ec.europa.eu/system/files/2022-03/guidance-on-posting-of-drivers-transport-of-goods\\_fr.pdf](https://transport.ec.europa.eu/system/files/2022-03/guidance-on-posting-of-drivers-transport-of-goods_fr.pdf) ;  
<https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-06/ela-posted-drivers-leaflet.pdf> ;  
Informations détaillées sur les temps de conduite et de repos des conducteurs professionnels :  
<https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-06/ela-driving-rules-leaflet.pdf>

# Chapitre 10 : Les travailleurs exerçant simultanément une activité professionnelle dans deux ou plusieurs États

## 10.1 DÉFINITION DE PLURIACTIVITÉ

Les travailleurs mobiles exerçant des emplois multiples sont des personnes qui, étant donné la nature de l'activité, travaillent habituellement dans deux ou plusieurs États différents, par exemple :

- ▶ Le marin résidant en Suède qui navigue sur tous les océans du monde
- ▶ La pilote irlandaise qui, depuis d'Allemagne, s'envole pour la Grèce, l'Italie, l'Espagne, le Portugal, Malte et Chypre
- ▶ Le chauffeur de camion résidant en Lituanie, qui se rend en Allemagne, en République tchèque, en Slovaquie, en Autriche, en Hongrie, en Roumanie et en Bulgarie pour une entreprise de transport basée en Pologne
- ▶ La représentante commerciale résidant aux Pays-Bas qui est envoyée par son employeur basé en France chez des clients en Belgique, aux Pays-Bas et au Luxembourg
- ▶ L'infirmier résidant en Hongrie qui a un emploi à temps partiel en Hongrie et un autre temps partiel en Autriche
- ▶ La serveuse résidant en France qui travaille dans un restaurant au Luxembourg et dans un café en Allemagne
- ▶ Le responsable qualité résidant au Danemark qui contrôle des hôtels en Finlande, en Estonie, en Lettonie et en Lituanie pour une chaîne hôtelière suédoise
- ▶ La professeure d'économie résidant en Slovénie qui enseigne dans une école supérieure publique en Autriche et travaille également dans une société de conseil en Croatie
- ▶ Le commerçant résidant en Allemagne qui, depuis son pays de résidence, effectue une partie de son travail en « télétravail » pour son employeur établi en Autriche

Pour les travailleurs mobiles exerçant des emplois multiples se pose à nouveau la question de savoir quelles sont les règles applicables en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de droit du travail. La question de la différence entre détachement et emploi multiple se pose par ailleurs dans le cas de personnes qui travaillent pour un même employeur dans deux ou plusieurs États.

## 10.2 L'IMPOSITION DES PERSONNES MOBILES PLURIACTIVES

Comme expliqué au Chapitre 7 du présent Guide, l'imposition des revenus du travail est régie par les conventions fiscales bilatérales respectives que l'État de résidence ou de domicile du ou des travailleurs a conclues avec les États d'activité respectifs. La plupart de ces conventions fiscales suivent le modèle de convention de l'OCDE.

L'article 15, paragraphe 2, du modèle de convention de l'OCDE s'applique à tous les autres travailleurs/-ses mobiles pluri-actifs/actives qui ne travaillent pas dans le secteur des transports maritimes et aériens internationaux, c'est-à-dire également aux personnes travaillant dans le secteur des transports routiers internationaux (voir section 7.2 du présent Guide).

Si les travailleurs/-ses n'ont qu'un « faible » lien avec l'État d'activité, l'État de résidence conserve sa compétence en matière de perception de l'impôt. C'est le cas lorsque le/la travailleur/-se n'y exerce que des activités temporaires et que son employeur n'a pas de liens avec l'État d'activité temporaire. Selon l'article 15, paragraphe 2, du modèle de convention de l'OCDE, les conditions suivantes doivent être remplies simultanément :

- ▶ Le/la travailleur/-se habituellement exerçant une activité dans deux ou plusieurs États n'est pas présent/-e dans l'État d'emploi pendant plus de 183 jours par année civile (anciens modèles de conventions OCDE) ou sur une période de 12 mois successifs (nouveau modèle de convention OCDE) ; et
- ▶ Le salaire est payé par un employeur ou pour le compte d'un employeur qui n'est pas un ressortissant de l'État d'emploi ; et
- ▶ Le salaire n'est pas payé pour le compte d'un établissement stable ou d'une représentation que l'employeur a dans l'État d'emploi.

S'il n'est pas satisfait à l'une de ces trois conditions, le/la travailleur/-se pluri-actif/-ve est imposé/-e dans l'État d'activité, conformément à la législation de cet État, et avec effet rétroactif à compter de son premier jour de présence (en ce qui concerne d'autres termes importants tels que « 183 jours de présence », « établissement stable », etc. – voir section 9.3 du présent Guide).

Dans un cas concret, il peut donc y avoir une compétence partagée en matière de perception de l'impôt. Tant l'État ou les États d'activité que l'État de résidence peuvent avoir le droit d'imposer une partie du salaire. Chaque État d'activité peut imposer la partie du revenu gagnée par des activités exercées sur son territoire. L'État de résidence impose progressivement l'ensemble du revenu (mondial) des travailleurs/-ses, mais il doit laisser le salaire déjà imposé dans d'autres États membres en franchise d'impôt.

Dans la pratique, il est nécessaire de lire attentivement les conventions fiscales bilatérales concernées et les accords complémentaires, voire dans certains cas la jurisprudence y afférente, afin de pouvoir répondre à la question de savoir si et dans quels États d'activité les revenus qui y sont perçus doivent être imposés ou non.

## 10.3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLE AUX PERSONNES MOBILES PLURIACTIVES

Concernant les dispositions en matière de travail en vigueur, la liberté de choix est en principe de mise. Mais ce choix doit alors être exprès. Dans le cas contraire, le choix du droit applicable doit ressortir assez clairement des dispositions du contrat de travail ou des circonstances de la situation (article 3 du règlement (CE) n° 593/2008). Il est préférable d'inclure dans le contrat de travail une clause explicite concernant le choix du droit applicable. Ce choix est cependant restreint selon les termes de l'article 8 du règlement (CE) n° 593/2008 (voir chapitre 6 de ce Guide). En effet, il ne doit pas contribuer à ce que le/la travailleur/-se perde la garantie du « droit objectivement applicable », c'est-à-dire du droit qui serait applicable si aucun choix n'avait été fait. Cela signifie que dans les faits, le/la travailleur/-se peut à tout moment invoquer les garanties du droit objectivement applicable.

Les dispositions du droit contraignant de l'État membre dans lequel les activités sont exercées peuvent aussi prévaloir sur le droit applicable. Ce sont là des règles de priorité.

Dans la pratique, il n'arrive pas si souvent qu'un engagement multinational soit conclu sans choix exprès du droit applicable. Le choix est déterminé par certains facteurs. La recherche d'un lien avec la législation en matière de sécurité sociale applicable peut être un argument.

## 10.4 LA SÉCURITÉ SOCIALE DES PERSONNES MOBILES PLURIACTIVES

Le règlement CE 883/2004 exige l'exclusivité en ce qui concerne le droit de la sécurité sociale applicable (art.11 al.1 du règlement CE 883/2004). Les personnes mobiles pluriactives ne peuvent donc être soumises qu'à un seul droit de sécurité sociale, même s'ils ont plusieurs contrats de travail avec différents employeurs de différents États membres. Le règlement utilise le principe de l'État d'emploi (art.11, par.3, litt.a du règlement CE 883/2004) comme règle principale. Or, le fait de travailler habituellement dans deux ou plusieurs États est en contradiction avec ce système. C'est pourquoi il existe des règles spéciales pour les travailleurs mobiles à emplois multiples.

Une personne travaillant à bord d'un navire mobile en mer est soumise, conformément à l'article 11, paragraphe 4, du règlement (CE) no 883/2004, soit au régime de sécurité sociale de l'État du pavillon, soit au régime de sécurité sociale de l'État dans lequel son employeur est établi, si elle réside dans cet État :

*Aux fins du présent titre, l'activité salariée ou non salariée exercée normalement à bord d'un navire en mer battant pavillon d'un État membre est considérée comme une activité exercée dans cet État membre. Toutefois, la personne qui exerce une activité salariée à bord d'un navire battant pavillon d'un État membre et qui est rémunérée pour cette activité par une entreprise ou une personne ayant son siège ou son domicile dans un autre État membre est soumise à la législation de ce dernier État membre si elle réside dans cet État. L'entreprise ou la personne qui verse la rémunération est considérée comme l'employeur aux fins de ladite législation.*

Pour les membres d'équipage de conduite et de cabine, le régime de sécurité sociale applicable est celui de l'État dans lequel se trouve la « base d'affectation », conformément à l'article 11, paragraphe 5, du règlement CE 883/2004 :

*L'activité d'un membre de l'équipage de conduite ou de l'équipage de cabine assurant des services de transport de voyageurs ou de fret est considérée comme étant une activité menée dans l'État membre dans lequel se trouve la base d'affectation telle qu'elle est définie à l'annexe III du règlement (CEE) n° 3922/91.*

Pour les autres personnes qui exercent habituellement des activités dans deux ou plusieurs États - donc également pour les travailleurs mobiles dans le transport routier international - les dispositions de l'article 13 du règlement CE 883/2004 dans la version du règlement UE 465/2012 s'appliquent<sup>22</sup>:

- 1) La personne qui exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres est soumise:
  - a) à la législation de l'État membre de résidence, si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre; ou
  - b) si elle n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans l'État membre de résidence:
    - i) à la législation de l'État membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation, si cette personne est salariée par une entreprise ou un employeur; ou
    - ii) à la législation de l'État membre dans lequel les entreprises ou les employeurs ont leur siège social ou leur siège d'exploitation si cette personne est salariée par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs qui n'ont leur siège social ou leur siège d'exploitation que dans un seul État membre; ou

22 Règlement (UE) n° 465/2012 du Parlement européen et du Conseil du 22 mai 2012 modifiant le règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n° 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004

- iii) à la législation de l'État membre autre que l'État membre de résidence, dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation, si cette personne est salariée par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs qui ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans deux États membres dont un est l'État membre de résidence; ou
  - iv) à la législation de l'État membre de résidence si cette personne est salariée par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs, dont deux au moins ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans différents États membres autres que l'État membre de résidence.
- 2) La personne qui exerce normalement une activité non salariée dans deux ou plusieurs États membres est soumise:
  - a) à la législation de l'État membre de résidence, si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre, ou
  - b) à la législation de l'État membre dans lequel se situe le centre d'intérêt de ses activités, si la personne ne réside pas dans l'un des États membres où elle exerce une partie substantielle de son activité.
- 3) La personne qui exerce normalement une activité salariée et une activité non salariée dans différents États membres est soumise à la législation de l'État membre dans lequel elle exerce une activité salariée ou, si elle exerce une telle activité dans deux ou plusieurs États membres, à la législation déterminée conformément au paragraphe 1.
- 4) Une personne employée comme fonctionnaire dans un État membre et qui exerce une activité salariée et/ou non salariée dans un ou plusieurs autres États membres est soumise à la législation de l'État membre dont relève l'administration qui l'emploie.
- 5) Les personnes visées aux paragraphes 1 à 4 sont traitées, aux fins de la législation déterminée conformément à ces dispositions, comme si elles exerçaient l'ensemble de leurs activités salariées ou non salariées et percevaient la totalité de leurs revenus dans l'État membre concerné.

Comme il ressort de l'article 13, paragraphe 5, du règlement CE 883/2004, le principe d'exclusivité en matière de sécurité sociale s'applique également aux personnes mobiles pluriactives. Cela signifie que les cotisations de sécurité sociale doivent être versées au système de sécurité sociale de l'État compétent sur les revenus du travail perçus dans d'autres États, et ce conformément aux dispositions de l'État compétent.

Lorsqu'une personne exerce à la fois une activité indépendante et une activité salariée dans différents États membres, la législation de l'État dans lequel elle exerce son activité salariée prévaut.

Les fonctionnaires et les personnes assimilées sont toujours soumis à la législation de leur administration, même s'ils exercent en outre des activités salariées et/ou indépendantes.

Pour les autres personnes mobiles pluriactives, il convient d'appliquer la législation de sécurité sociale de l'État de résidence lorsqu'elles y exercent une partie substantielle de leur activité.

Le règlement d'application 987/2009 définit le caractère « substantiel » comme une part du temps de travail et/ou de la rémunération d'au moins 25 %. Pour déterminer où la partie substantielle de l'activité est exercée, une prévision est faite pour les 12 mois à venir.

**Article 14, paragraphe 8, du règlement d'application 987/2009 :**

Aux fins de l'application de l'article 13, paragraphes 1 et 2, du règlement de base, une «partie substantielle d'une activité salariée ou non salariée» exercée dans un État membre signifie qu'une part quantitativement importante de l'ensemble des activités du travailleur salarié ou non salarié y est exercée, sans qu'il s'agisse nécessairement de la majeure partie de ces activités. Pour déterminer si une partie substantielle des activités est exercée dans un État membre, il est tenu compte des critères indicatifs qui suivent:

- a) dans le cas d'une activité salariée, le temps de travail et/ou la rémunération; et
- b) dans le cas d'une activité non salariée, le chiffre d'affaires, le temps de travail, le nombre de services prestés et/ou le revenu.

Dans le cadre d'une évaluation globale, la réunion de moins de 25 % des critères précités indiquera qu'une partie substantielle des activités n'est pas exercée dans l'État membre concerné.

Malheureusement, ni le règlement (CE) 883/2004 ni le règlement d'application 987/2009 ne définissent ce que l'on entend par « activité habituellement exercée dans deux ou plusieurs États membres » ou en quoi cette activité diffère d'un détachement. Cette question est toutefois importante compte tenu de la diversité de procédures et compétences impliquées dans la détermination de la législation de sécurité sociale applicable. En cas de détachement, l'employeur d'origine doit demander l'attestation A1 à l'organisme de sécurité sociale compétent de l'État d'activité habituel, et cela pour chaque mission à l'étranger. En revanche, en cas d'emplois multiples, le travailleur mobile concerné doit informer l'autorité compétente dans son État de résidence et lui demander l'attestation A1, valable à plus long terme.

**Article 16, paragraphe du Règlement CE 987/2009 : Procédure pour l'application de l'article 13 du règlement de base**

La personne qui exerce des activités dans deux États membres ou plus en informe l'institution désignée par l'autorité compétente de l'État membre de résidence.

S'il apparaît, en raison de la nature de l'activité, que les missions à l'étranger revêtent un caractère régulier, par exemple un jour par mois ou cinq jours par trimestre,<sup>23</sup> les travailleurs mobiles exerçant des emplois multiples devraient eux-mêmes faire preuve de prévoyance et s'adresser à l'autorité compétente de leur pays de résidence.<sup>24</sup>

## 10.5 EXEMPLES : QUEL SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE S'APPLIQUE AUX PERSONNES QUI TRAVAILLENT HABITUELLEMENT DANS DEUX ÉTATS MEMBRES OU PLUS ?<sup>25</sup>

Lorsqu'une personne est habituellement employée dans deux ou plusieurs États membres, il convient d'examiner d'abord si elle exerce une partie substantielle de ses activités dans l'État membre de résidence. L'article 14, paragraphe 8 du règlement d'application 987/2009 définit que l'activité est « substantielle » si elle représente au moins 25 % du temps de travail total.

Si ce n'est pas le cas, il faut distinguer :

- ▶ si la personne a un ou deux employeurs ou plus,

23 Définition du Centre de liaison allemand d'assurance maladie - étranger (DVKA), qui délivre en Allemagne l'attestation A1 en cas d'emplois multiples, voir : [https://www.dvka.de/de/arbeitgeber\\_arbeitnehmer/antraege/finden/gewoehnliche\\_erwerbstaetigkeit\\_mitgliedstaaten/beschaefigung\\_ag\\_deutschland/beschaefigung\\_ag\\_deutschland.html](https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege/finden/gewoehnliche_erwerbstaetigkeit_mitgliedstaaten/beschaefigung_ag_deutschland/beschaefigung_ag_deutschland.html)

24 Adresses des institutions responsables de la délivrance du formulaire A1 dans les différents pays de l'UE/AELE : [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact\\_points\\_pd\\_a1.pdf](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf)

25 Pour les exemples, voir aussi : « Guide pratique : la législation applicable aux travailleurs dans l'Union européenne (UE), l'Espace économique européen (EEE) et en Suisse. » Décembre 2013

- ▶ si, dans le cas de deux employeurs ou plus, ceux-ci ont tous leur siège dans le même État ;
- ▶ si l'un des employeurs a ou non son siège dans l'État de résidence de la personne exerçant des emplois multiples.

### 10.5.1 Exemple d'un conducteur de camion actif dans le transport routier international

Un chauffeur de camion résidant en Allemagne se déplace dans tous les États membres de l'UE pour son employeur basé au Danemark. Tant que le conducteur du camion travaille moins de 25 % de son temps dans son pays de résidence, l'Allemagne, il est soumis au système danois de sécurité sociale, parce que son employeur est établi au Danemark (article 13, paragraphe 1, point b(i) du règlement (CE) 883/2004). Toutefois, dès que le conducteur du camion passe 25 % ou plus de son temps de travail en Allemagne, il bascule vers le système allemand de sécurité sociale (article 13, paragraphe 1, point a du règlement (CE) 883/2004). Son employeur devra alors verser les cotisations sociales au système de sécurité sociale allemand, conformément à la réglementation allemande.

Comme le conducteur du camion se déplace dans tous les États membres de l'UE, il doit en tout état de cause disposer d'une preuve du système de sécurité sociale dont il relève. Son attestation A1 lui est remise par l'organisme de sécurité sociale compétent de son pays de résidence, à savoir l'Allemagne.

### 10.5.2 Exemple d'une employée exerçant des emplois multiples auprès d'un seul employeur : travailleuse frontalière régulièrement en « télétravail »

Une conceptrice web habite en France et travaille depuis cinq ans dans une agence de publicité en Allemagne. Son employeuse lui propose désormais de travailler un ou deux jours par semaine en télétravail depuis son domicile. Sur une semaine de 5 jours, une journée de travail représente 20 % du temps de travail.

- ▶ Si la conceptrice web choisit de travailler une journée par semaine depuis son domicile, c'est-à-dire dans son pays de résidence, la France, elle n'exercera pas d'activité substantielle dans son pays de résidence. Elle restera soumise au système allemand de sécurité sociale, puisque son employeuse a son siège social en Allemagne (article 13, paragraphe 1, point b(i) du règlement (CE) 883/2004).
- ▶ Mais si elle choisit de travailler deux jours par semaine en télétravail depuis la France, elle y passera alors 40 % de son temps de travail, exerçant donc une partie substantielle de son activité dans son pays de résidence. Elle devra dès lors passer au système français de sécurité sociale (article 13, paragraphe 1, point a du règlement (CE) 883/2004). Son employeuse devra dans ce cas verser les cotisations à la sécurité sociale française selon les conditions applicables en France (montant des cotisations, etc.).
- ▶ Mais alors, elle a également la possibilité de demander une dérogation au titre de l'article 16, paragraphe 1 du règlement (CE) 883/2004. Si les organismes compétents de sécurité sociale français et allemands approuvent la demande de la conceptrice web, celle-ci reste assurée en Allemagne alors qu'elle travaille plus de 25 % de son temps dans son pays de résidence.

#### Article 16 paragraphe 1 du règlement (CE) n° 883/2004 : Dérogations aux articles 11 à 15

*Deux ou plusieurs États membres, les autorités compétentes de ces États membres ou les organismes désignés par ces autorités peuvent prévoir d'un commun accord, dans l'intérêt de certaines personnes ou catégories de personnes, des dérogations aux articles 11 à 15.*

**REMARQUES IMPORTANTES :** Que la conceptrice web opte pour un jour ou deux jours de télétravail par semaine, elle doit dans les deux cas demander le formulaire A1 à l'organisme de sécurité sociale compétent de son domicile. Vous trouverez de plus amples informations sur l'obligation de sécurité sociale en cas de télétravail des personnes mobiles exerçant des emplois multiples dans la « Note d'orientation sur le télétravail » de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=fr> ; Télécharger sous : « Documents officiels » > « Autres documents officiels »).

La convention fiscale entre l'Allemagne et la France détermine si la conceptrice web doit payer des impôts en France et/ou en Allemagne. La convention fiscale franco-allemande prévaut également sur la question de savoir si son « télétravail » est considéré comme un « établissement fixe » de son employeuse allemande et si celle-ci devient dès lors imposable en France.

Il est recommandé, lorsque sont définies les modalités de l'activité en télétravail, de préciser également quel droit du travail doit s'appliquer. Il convient en tout cas de respecter les règles contraignantes du travail de l'État d'activité concerné.

### 10.5.3 Exemple d'une travailleuse mobile exerçant des emplois multiples auprès de deux employeurs dans le même État \ membre

Une ingénieure vit en Pologne près de la frontière et fait la navette trois jours par semaine entre son pays et l'Allemagne où elle travaille dans une entreprise de recyclage. Un jour par semaine, elle télétravaille pour cette entreprise de recyclage depuis son domicile en Pologne. Un jour par semaine, elle travaille dans une société de conseil en Allemagne.

État de résidence	Pologne	20 % du temps de travail pour l'employeur 1, le siège ne se trouve pas dans l'État de résidence
Siège employeur 1	Allemagne	60 % du temps de travail
Siège employeur 2	Allemagne	20 % du temps de travail
État compétent en matière de sécurité sociale	Allemagne	80 % du temps de travail

Comme l'ingénieure ne travaille qu'un jour par semaine, c.-à-d. 20 % de son temps de travail dans son pays de résidence, la Pologne, et que ses deux employeurs ont leur siège en Allemagne, elle est soumise au système de sécurité sociale allemand (article 13, paragraphe 1, point b(ii) du règlement (CE) 883/2004).

### 10.5.4 Exemple d'une travailleuse mobile exerçant des emplois multiples auprès de deux employeurs dont l'un est établi dans son pays de résidence

Une ingénieure vit en Pologne près de la frontière et fait la navette quatre jours par semaine entre son pays et l'Allemagne où elle travaille dans une entreprise de recyclage. Un jour par semaine, elle travaille dans une société de conseil en Pologne. L'ingénieure n'exerce que 20 % (soit une partie non substantielle) de son activité dans son État de résidence, la Pologne. Elle travaille pour deux entreprises dont l'une est établie dans son État membre de résidence et l'autre non.

Pays de résidence	Pologne	20 % du temps de travail pour l'employeur 2, siège dans l'État de résidence
Siège employeur 1	Allemagne	80 % du temps de travail
Siège employeur 2	Pologne	20% du temps de travail
État compétent en matière de sécurité sociale	Allemagne	80 % du temps de travail

Dans ce cas, elle est soumise au système de sécurité sociale de cet autre État membre, c'est-à-dire l'Allemagne (article 13, paragraphe 1, point b(iii) du règlement (CE) 883/2004). Cette disposition, introduite par le règlement 465/2012, visait à éviter que le démarrage d'une activité non substantielle, mais plus que marginale pour un employeur établi dans l'État membre de résidence, n'entraîne l'application quasi « détournée » de la législation en vigueur dans cet État.

### 10.5.5 Exemple d'une travailleuse mobile exerçant des emplois multiples auprès de deux employeurs dont aucun n'est établi dans l'État de résidence

Une ingénieure vit en Pologne près de la frontière et fait la navette quatre jours par semaine entre son pays et l'Allemagne où elle travaille dans une entreprise de recyclage. Un jour par semaine, elle travaille dans une société de conseil en Tchéquie.

Pays de résidence	Pologne	0% du temps de travail
Siège employeur 1	Allemagne	80% du temps de travail
Siège employeur 2	Tchéquie	20% du temps de travail
État compétent en matière de sécurité sociale	Pologne	0% du temps de travail

Bien que l'ingénieure travaille pour plusieurs employeurs établis dans différents États membres, mais pas dans son pays de résidence, la Pologne, elle est soumise au système de sécurité sociale polonais (article 13, paragraphe 1, point b(iv) du règlement (CE) 883/2004), car il n'est pas possible d'identifier un État membre dans lequel ses employeurs ont leur « siège ou leur résidence » en dehors du pays de résidence.

# Chapitre 11

## Saisonniers et saisonnières

Le travail saisonnier se caractérise par une activité qui n'est exercée que pendant certaines périodes de l'année, notamment dans le secteur agroalimentaire et le tourisme. Souvent, les travailleurs saisonniers doivent déménager temporairement dans un autre État pour y exercer leur activité. Le travail saisonnier est donc marqué par des contrats de travail de courte durée et des conditions de travail et de vie précaires, davantage mis en lumière depuis l'épidémie de Covid-19.<sup>26</sup>

En juillet 2020, la Commission européenne a publié des lignes directrices<sup>27</sup> sur l'épidémie de Covid, détaillant les droits des travailleurs saisonniers issus de pays de l'UE et de pays tiers. Dans ces lignes directrices, la Commission européenne a également souligné que les autorités nationales sont tenues d'assurer une transposition correcte de la législation européenne dans le droit national ainsi que le contrôle de sa bonne application.

### 11.1 LES DROITS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS DE TRAVAILLER DANS UN (AUTRE) ÉTAT MEMBRE DE L'UE

Conformément à la libre circulation des travailleurs prévue à l'article 45, les citoyens de l'UE ont le droit d'accéder à un emploi, y compris un travail saisonnier, dans un autre État membre. À l'instar des nationaux, ils ont le droit d'être assistés par les autorités nationales de l'État membre d'accueil. Les travailleurs saisonniers qui sont assurés dans un État membre ont accès à la même protection sociale que les autres assurés dans cet État membre. Lorsqu'ils sont employés dans un État membre et détachés dans un autre État membre par leur employeur, qui peut également être une agence de travail intérimaire, ils sont considérés comme des travailleurs détachés et bénéficient de la protection prévue dans les directives relatives au détachement (96/71/CE, 2014/67/UE et 2018/957/UE).

Les ressortissants de pays hors UE qui résident dans un État membre autre que celui dans lequel ils sont employés comme travailleurs saisonniers ou qui résident dans un pays tiers doivent normalement demander un visa, un permis de travail ou un permis de séjour pour séjourner et travailler dans cet État membre. Les ressortissants de pays tiers qui entrent dans l'UE pour y effectuer un travail saisonnier sont couverts par la directive 2014/36/UE établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

Au-delà de ces différences, les travailleurs saisonniers de l'UE et non européens jouissent des mêmes droits et sont protégés par les mêmes règles, notamment en matière de santé et de sécurité au travail, de conditions de travail ou lorsqu'ils sont détachés.

### 11.2 LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Les dispositions du règlement (CE) 883/2004 sur la sécurité sociale s'appliquent également aux travailleurs saisonniers, c.-à-d.

- ▶ le principe d'exclusivité (article 11, paragraphe 1 du règlement (CE) 883/2004) et

26 Voir aussi : ETUC Briefing Note « Seasonal Workers » : [https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/Covid-19%20Briefing%20Seasonal%20Workers%20Final\\_updated%2012%20June%202020.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/Covid-19%20Briefing%20Seasonal%20Workers%20Final_updated%2012%20June%202020.pdf)

27 Voir à ce sujet : Communication de la Commission : « Lignes directrices concernant les travailleurs saisonniers dans l'Union européenne dans le contexte de la pandémie de COVID-19 » (2020/C 235 I/01) » ; Téléchargement : [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XC0717\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XC0717(04)) Commentaires de la CES : ETUC Comments on the Commission Guidelines on Seasonal Workers (08/09/2020) : <https://www.etuc.org/en/document/etuc-comments-commission-guidelines-seasonal-workers>

- ▶ le principe de l'État d'activité (article 11, paragraphe 3, point a du règlement (CE) 883/2004).

Les exceptions au principe de l'État d'activité sont :

- ▶ les cas dans lesquels des travailleurs sont détachés par l'employeur afin d'exercer une activité saisonnière pour le compte de ce dernier (article 12 du règlement (CE) 883/2004), ou
- ▶ les travailleurs saisonniers exerçant une activité dans deux ou plusieurs États membres (article 13 du règlement (CE) 883/2004).

Comme ils sont inscrits dans le système de sécurité sociale de l'État membre compétent, les travailleurs saisonniers ont accès à la sécurité sociale de ce dernier au même titre que les autres assurés. Cela implique généralement des obligations telles que le paiement des cotisations sociales, mais aussi des droits directs et des prestations telles que les soins de santé, les prestations familiales et de chômage. En outre, le système de sécurité sociale par lequel la personne est couverte depuis au moins un an doit également prévoir le paiement des retraites futures si les conditions d'éligibilité nationales sont remplies (voir la rubrique 5.5.4 du présent guide).

Comme tous les travailleurs exerçant leur droit à la libre circulation, les travailleurs saisonniers assurés dans un État membre autre que celui dans lequel ils exercent leur activité professionnelle doivent être en possession d'un document portable (DP) A1<sup>28</sup>. Cette attestation porte sur le droit à la sécurité sociale applicable au travailleur et confirme que celui-ci n'est pas tenu de payer des cotisations dans un autre État membre.

Les ressortissants de pays tiers résidant en dehors de l'Union européenne et qui sont autorisés à travailler comme saisonniers sur le territoire d'un État membre ont également droit au même traitement que les ressortissants de l'État membre d'accueil en ce qui concerne les branches de la sécurité sociale, conformément à l'article 3 du règlement (CE) 883/2004, bien que certaines restrictions puissent s'appliquer.<sup>29</sup>

## 11.3 EXEMPLES DE RÈGLES APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS SAISONNIERS<sup>30</sup>

### 11.3.1 Travailleurs saisonniers travaillant dans un seul État membre

Une Slovaque au chômage trouve un emploi de saisonnière dans la récolte de fruits à Vienne (Autriche). Elle fait usage de son droit à la libre circulation, mais une fois par semaine, lorsqu'elle est en congé, elle retourne à Bratislava (Slovaquie) pour retrouver sa famille, remplissant ainsi la condition d'une vraie frontalière.

Pays de résidence	Slovaquie
État de l'emploi saisonnier	Autriche
État où est établi l'employeur	Autriche
État dont le droit du travail s'applique	Autriche
État dont les règles de santé et de travail s'appliquent	Autriche
État où les cotisations sociales sont versées	Autriche

28 Adresses des institutions responsables de la délivrance du formulaire A1 dans les différents pays de l'UE/AELE : [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact\\_points\\_pd\\_a1.pdf](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf)

29 Comme le séjour des travailleurs saisonniers est limité dans le temps, les États membres devraient avoir la possibilité d'exclure les prestations familiales et de chômage des avantages fiscaux ainsi que de l'égalité de traitement par rapport aux ressortissants nationaux dont jouissent ces saisonniers originaires de pays tiers. Le règlement (UE) 1231/2010 confère aux ressortissants de pays tiers les mêmes droits qu'aux travailleurs saisonniers originaires de l'UE. Voir l'article 23 de la directive 2014/36/UE établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier

30 Pour les exemples, voir : Guidelines of the Commission on seasonal workers in the EU, septembre 2020. Téléchargement : <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23003&langId=en>

État compétent en matière de prestations sociales	Autriche ; à l'exception des prestations de chômage, puisque celles-ci sont payées par l'État de résidence de la travailleuse frontalière, conformément à l'article 65 du règlement (CE) 883/2004
---	---

Dans cet exemple, la travailleuse saisonnière n'a pas d'autre emploi que le travail saisonnier. Elle n'est pas employée dans son État membre de résidence (Slovaquie) et est donc assurée dans l'État membre d'emploi (Autriche), conformément au principe général de coordination de la sécurité sociale.

En ce qui concerne les prestations de santé, elle a droit en tant que frontalière aux soins médicaux en Autriche et en Slovaquie. Le droit aux prestations en nature en cas de maladie en Slovaquie est certifié par le document portable S1 (DP S1), délivré sur demande par l'organisme d'assurance maladie autrichien, à présenter à l'organisme d'assurance maladie slovaque. L'octroi de prestations en nature en cas de maladie est régi par la législation slovaque. Les coûts des soins de santé fournis en Slovaquie seront ensuite remboursés par l'organisme d'assurance maladie autrichien, aux tarifs en vigueur en Slovaquie. La travailleuse a également droit à un traitement médical en Autriche, comme si elle y résidait. Dans ce cas, le traitement médical est fourni conformément à la législation autrichienne, aux frais de l'organisme d'assurance maladie autrichien.

Si la travailleuse saisonnière redevient chômeuse après sa mission de travail saisonnier en Autriche, elle doit s'inscrire au chômage comme travailleuse frontalière dans son pays de résidence, la Slovaquie (voir les points 5.5.5 et 8.2.4 du présent guide).

La travailleuse saisonnière slovaque a le droit d'accéder à un emploi dans les mêmes conditions et selon la même priorité que les ressortissants autrichiens. Dès qu'elle a un emploi, elle est soumise aux lois et conventions collectives autrichiennes et doit être traitée comme les nationaux en ce qui concerne les conditions de travail, y compris la rémunération et le licenciement. Elle accède également aux mêmes avantages sociaux et fiscaux que les nationaux.

Elle a également le droit d'être assistée par les institutions nationales compétentes en matière de libre circulation des travailleurs : tenter une action en justice en cas de discrimination fondée sur la nationalité, être assistée par les syndicats et d'autres organismes dans toute procédure judiciaire et/ou administrative et être protégée contre le harcèlement.

En outre, l'employeur de la travailleuse saisonnière slovaque est tenu d'assurer sa santé et sa sécurité dans tous les aspects liés au travail. Cette obligation inclut la prévention de tous les risques professionnels et la fourniture d'informations et de formations adaptées au travail ainsi que la mise à disposition des équipements nécessaires. L'employeur est tenu de procéder à une évaluation préalable de tous les risques professionnels possibles. Outre les risques physiques liés à la récolte des fruits (travaux en hauteur, utilisation d'échelles, utilisation de cisailles, températures élevées, etc.), cette évaluation doit inclure toutes les informations pertinentes, par exemple sur le risque d'infection (p. ex. : COVID-19). Si la travailleuse saisonnière ne parle pas allemand, l'employeur veillera à ce qu'elle reçoive les consignes de sécurité importantes pour son activité dans une langue qu'elle comprend. L'employeur veillera également à ce que ces mesures soient adaptées le cas échéant et s'efforcera d'améliorer la situation existante.

### 11.3.2 Travailleurs saisonniers détachés temporairement par leur employeur dans un autre État membre

Une entreprise basée en Espagne propose des cours de plongée et gère également une école au Portugal. L'été, cette entreprise envoie un de ses salariés au Portugal pour y travailler comme instructeur de plongée. L'employeur espagnol entretient une relation directe avec le travailleur détaché, il continue à payer son salaire et, à la fin de la saison estivale, le salarié revient et poursuit son activité en Espagne. En tant que salarié détaché, il obtient un DP A1 de l'organisme espagnol.

Pays de résidence	Espagne
État de l'emploi habituel	Espagne
État de l'emploi saisonnier	Portugal
État où est établi l'employeur	Espagne
État dont le droit du travail s'applique	Espagne
État dont le droit du travail obligatoire s'applique	Portugal
État dont les règles de santé et de travail s'appliquent	Portugal
État où les cotisations sociales sont versées	Espagne
État compétent en matière de prestations sociales	Espagne ; également pour les allocations de chômage

Dans cet exemple, le travailleur saisonnier est considéré comme une personne détachée et reste assuré en Espagne, l'État membre où il était/est assuré avant et après sa mission de travail saisonnier au Portugal.

En ce qui concerne les soins médicaux, le travailleur saisonnier, qui ne séjourne que temporairement au Portugal, a le droit d'utiliser sa carte européenne d'assurance maladie (CEAM) valide délivrée par l'organisme de santé espagnol, si un traitement est nécessaire. Pour déterminer la nécessité d'un traitement, il faut tenir compte du type de prestation en nature et de la durée du séjour prévu. Les traitements nécessaires sont fournis conformément à la législation portugaise. Parallèlement, il convient de respecter le principe de non-discrimination prévu par le règlement (CE) 883/2004. Cela signifie que les personnes qui reçoivent un traitement alors qu'elles sont détentrices de la CEAM doivent également payer si les assurés portugais paient ; si les assurés portugais bénéficient d'un remboursement, les utilisateurs de la CEAM peuvent être remboursés selon les mêmes tarifs. Le remboursement peut être demandé au Portugal ou en Espagne après le retour.

Le travailleur détaché reste employé par l'entreprise espagnole de détachement et est soumis au droit espagnol, mais il jouit d'un certain nombre de droits du travail essentiels en vertu de la législation ou des conventions collectives en vigueur au Portugal. Il a notamment droit à une rémunération égale (y compris toutes les composantes salariales obligatoires) à celle qu'il obtiendrait s'il était employé directement par l'entreprise utilisatrice au Portugal. Il bénéficie par ailleurs des mêmes périodes minimales de repos, périodes maximales de travail et périodes minimales de congés payés annuels, ainsi que de toutes les dispositions portugaises en matière de santé, de sécurité et d'hygiène au travail.

En outre, l'employeur est tenu d'assurer sa santé et sa sécurité dans tous les domaines liés au travail. Cette obligation inclut la prévention de tous les risques professionnels et la fourniture d'informations et de formations adaptées au travail, ainsi que la mise à disposition des équipements nécessaires. L'employeur procédera à une évaluation préalable de tous les risques professionnels potentiels. Outre les risques physiques liés à la plongée (p. ex. : accident de décompression), cette évaluation comprendra toutes les informations pertinentes telles que le risque d'infection (p. ex. : COVID-19) ou les risques liés à la défaillance des équipements.

Ces informations doivent être fournies dans une langue que comprend le travailleur détaché. L'employeur veillera également à ce que ces mesures soient adaptées le cas échéant et s'efforcera d'améliorer la situation existante.

### 11.3.3 Travailleurs saisonniers travaillant dans deux États

L'assistante de direction d'une entreprise basée en France prend depuis quelques années une pause de 2 mois en juillet et en août pour travailler dans une ferme bio néerlandaise où elle récolte des légumes. Son activité aux Pays-Bas est indépendante de son activité en France. Elle a deux employeurs différents et exerce ses activités en alternance, soit 10 mois par an en France et 2 mois par an aux Pays-Bas.

Pays de résidence	France
État de l'emploi	France (>80 %) + Pays-Bas (<20 %)
État de l'employeur	France (>80 %) + Pays-Bas (<20 %)
État dont le droit du travail s'applique	France + Pays-Bas ; en fonction du lieu d'activité
État dont les règles de santé et de travail s'appliquent	France + Pays-Bas ; en fonction du lieu d'activité
État où les cotisations sociales sont versées	France
État compétent en matière de prestations sociales	France ; y compris pour les allocations de chômage

Il s'agit donc d'une employée exerçant une activité dans deux États membres. Son activité dans son pays de résidence, la France, est considérée comme une activité substantielle, puisqu'elle représente plus de 80 % du temps de travail total (au-delà du seuil fixé à 25 % minimum). C'est pourquoi son activité estivale saisonnière aux Pays-Bas doit également être assurée en France.

Pour ce qui est des soins de santé, la travailleuse saisonnière française a droit au traitement médical nécessaire pendant son séjour aux Pays-Bas, grâce à la CEAM délivrée par la caisse d'assurance maladie française. Pour déterminer la nécessité d'un traitement, il faut tenir compte du type de prestation en nature et de la durée du séjour prévu. Le traitement nécessaire est effectué sur la base de la législation néerlandaise, et le principe d'égalité de traitement s'applique également. Cela signifie que si les assurés néerlandais paient, elle est tenue de payer aussi ; s'ils reçoivent un remboursement, elle peut également en bénéficier. La travailleuse saisonnière française peut demander le remboursement soit aux Pays-Bas, soit en France à son retour. Pour tous les autres traitements (non urgents), elle doit attendre son retour en France.

Elle a le droit d'accéder à un emploi dans les mêmes conditions et selon la même priorité que les citoyens néerlandais. Une fois employée, elle est soumise aux lois et conventions collectives des Pays-Bas et doit être traitée comme les nationaux en ce qui concerne les conditions de travail, y compris la rémunération et le licenciement.

L'employeur de l'exploitation biologique doit évaluer soigneusement tous les risques possibles liés au travail. Ainsi, outre les risques physiques liés à la récolte de légumes (p. ex. : températures élevées ou accidents), d'autres risques potentiels peuvent exister. Après l'évaluation des risques, des mesures spécifiques de prévention et de protection doivent être prises, et l'employeur doit fournir des informations pertinentes dans une langue que la travailleuse comprend.

### 11.3.4 Autre exemple de travailleuse saisonnière employée dans deux pays

Une serveuse travaille 6 jours par mois en Pologne, soit environ 20 % du temps de travail d'une année complète. Pendant les vacances, elle a un emploi saisonnier dans un hôtel en Allemagne. À la fin des vacances, elle reprend son poste à temps partiel en Pologne.

Pays de résidence	Pologne
État de l'emploi	Pologne (20 %) + Allemagne (80 %)
État où est établi l'employeur	Pologne (20 %) + Allemagne (80 %)
État dont le droit du travail s'applique	Pologne + Allemagne ; en fonction du lieu d'activité
État dont les règles de santé et de travail s'appliquent	Pologne + Allemagne ; en fonction du lieu d'activité
État où les cotisations sociales sont versées	Allemagne
État compétent en matière de prestations sociales	Allemagne ; en cas de chômage total, Allemagne et/ou Pologne conformément aux articles 65 et 64 du règlement (CE) 883/2004 – voir les sections 5.5.5 et 8.2.4 du présent guide

Elle travaille dans deux États membres, comme dans le précédent exemple. Mais comme l'activité dans son pays de résidence, la Pologne, représente quelque 20 % seulement de son temps de travail (ce qui est inférieur au seuil des 25 %), elle est assurée en Allemagne. Elle a donc droit aux soins de santé dans ce pays également. De retour en Pologne, elle peut y faire enregistrer le DP S1 délivré par la caisse d'assurance maladie allemande et bénéficier ainsi d'un traitement médical comme si elle était assurée en Pologne. Dans ce cas, les prestations en nature pour cause de maladie sont accordées conformément à la législation polonaise. Les coûts des soins médicaux fournis en Pologne sont remboursés par l'organisme d'assurance maladie allemand aux tarifs applicables en Pologne.

La travailleuse saisonnière polonaise a le droit d'accéder à un emploi dans les mêmes conditions et selon la même priorité que les ressortissants allemands. Dès qu'elle a un emploi, elle est soumise aux lois et conventions collectives allemandes et doit être traitée comme les nationaux en ce qui concerne les conditions de travail, y compris la rémunération et le licenciement.

L'employeur saisonnier évaluera soigneusement tous les risques potentiels liés à son travail. Ainsi, dans son travail de serveuse, l'employée est exposée à toute une série de risques : risques de dérapage et de trébucher, risque de brûlure ou exposition à des substances dangereuses. Des risques psychosociaux comme le stress ou d'autres risques liés à la relation avec certains clients peuvent également survenir dans le secteur de l'hôtellerie. Les employeurs peuvent procéder eux-mêmes à l'évaluation obligatoire des risques, l'effectuer à l'aide d'outils en ligne tels que OiRA<sup>31</sup> ou la confier à un service de prévention externe. Après l'évaluation des risques, des mesures spécifiques de prévention et de protection doivent être prises, et l'employeur doit fournir à la travailleuse saisonnière polonaise des informations qu'elle est capable de comprendre.

### 11.3.5 Travailleurs saisonniers non européens résidant dans un pays tiers et travaillant dans un État membre

Une ressortissante marocaine (pays hors UE) trouve en France un emploi saisonnier de 6 mois dans une exploitation agricole. Elle demande et obtient un permis de travail saisonnier en France, État membre de l'UE. Pour y travailler comme saisonnière, elle déménage temporairement en France.

Pays de résidence	Maroc
État de l'emploi saisonnier	France
État où est établi l'employeur	France
État dont le droit du travail s'applique	France
État dont les règles de santé et de travail s'appliquent	France
État où les cotisations sociales sont versées	France
État compétent en matière de prestations sociales	France

Conformément aux dispositions sur l'égalité de traitement (article 23 de la directive), la ressortissante marocaine est soumise aux lois et conventions collectives françaises et doit être traitée comme les citoyens français en ce qui concerne les conditions de travail, y compris la rémunération et le licenciement. Elle a également droit aux prestations de maladie, d'invalidité et d'accidents du travail prévues par la législation française, ainsi qu'aux avantages fiscaux dont bénéficient les citoyens français. Toutefois, les États membres peuvent restreindre dans une certaine mesure l'égalité de traitement en excluant, par exemple, les prestations familiales et de chômage. - La France n'a toutefois pas transposé les éventuelles restrictions à l'égalité de traitement prévues à l'article 23, paragraphe 2 de la directive 2014/36/UE.

Comme dans les exemples précédents, l'employeur français est tenu d'assurer la santé et la sécurité de la travailleuse saisonnière dans tous les aspects liés au travail. Il s'agit notamment de prévenir tous les risques professionnels et de fournir des informations et des formations adaptées au travail, ainsi que les équipements nécessaires.

En outre, la travailleuse dispose notamment des droits suivants :

- ▶ l'accès aux mécanismes de dépôt de plainte contre son employeur, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, la protection contre le licenciement en réponse à une plainte qu'elle a déposée, au même titre que les travailleurs nationaux (article 25 de la directive 2014/36/UE) ;
- ▶ des informations écrites sur ses droits et obligations (article 11 de la directive 2014/36/UE),
- ▶ l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux en ce qui concerne l'accès aux conseils fournis par les services de l'emploi pour le travail saisonnier (article 23 de la directive 2014/36/UE).

# Chapitre 12 : Les retraité-e-s à l'étranger

## 12.1 QUI FAIT PARTIE DES RETRAITÉ-E-S À L'ÉTRANGER ?

Le chapitre « Les retraité-e-s à l'étranger » traite des retraité-e-s qui perçoivent p. ex. une pension allemande et déménagent en Espagne (retraité-e-s mobiles). La pension peut être une pension de vieillesse, de survivant ou d'invalidité.

Mais il s'agit tout autant d'un travailleur saisonnier qui a travaillé en Pologne, en Irlande et en France et qui perçoit une pension polonaise, irlandaise et française.

Ou encore un ancienne travailleuse frontalière belge qui touche une pension belge et néerlandaise.

## 12.2 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LES RETRAITÉ-E-S EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

Concernant l'affiliation obligatoire à la sécurité sociale, le principe d'exclusivité est d'application. Cela signifie que les travailleurs/-ses, les retraité-e-s, etc. ne peuvent être soumis/-es à la législation que d'un seul État membre. Les retraité-e-s sont en principe affilié à la sécurité sociale de l'État de résidence (*lex loci domicilii*), selon l'article 11, paragraphe 3, point e) du règlement (CE) n° 883/2004.

### 12.2.1 Droit aux prestations en nature dans l'État de résidence

**Article 23 du règlement (CE) n° 883/2004 : Droit aux prestations en nature en vertu de la législation de l'État membre de résidence**

*La personne qui perçoit une pension ou des pensions en vertu de la législation de deux ou plusieurs États membres, dont l'un est l'État membre de résidence, et qui a droit aux prestations en nature en vertu de la législation de cet État membre, bénéficie, tout comme les membres de sa famille, de ces prestations en nature servies par et pour le compte de l'institution du lieu de résidence, comme si l'intéressé n'avait droit à la pension qu'en vertu de la législation de cet État membre.*

#### Exemple

- ▶ Un retraité percevant une pension allemande et française réside en Allemagne. Sur la base de l'article 23 du règlement (CE) n° 883/2004, ce « double titulaire » a une assurance maladie et dépendance en Allemagne. Le double titulaire a droit à des prestations en nature et en espèces en Allemagne. Conformément à l'article 30 du règlement (CE) n° 987/2009, il verse les cotisations à l'assurance maladie et dépendance allemande sur la base de son revenu total (pensions allemande et française).

### Article 30 du règlement (CE) n° 987/2009 : Cotisations du titulaire de pensions

*Lorsqu'une personne perçoit une pension provenant de plus d'un État membre, le montant des cotisations prélevées sur toutes les pensions versées ne peut en aucun cas être supérieur au montant qui serait prélevé auprès d'une personne recevant une pension du même montant provenant de l'État membre compétent.*

## 12.2.2 Absence de droit aux prestations en nature dans l'État de résidence

### Article 24 du règlement (CE) n° 883/2004 : Absence de droit aux prestations en nature en vertu de la législation de l'État membre de résidence

1) *La personne qui perçoit une pension ou des pensions en vertu de la législation d'un ou de plusieurs États membres, et qui ne bénéficie pas des prestations en nature selon la législation de l'État membre de résidence, a toutefois droit, pour elle-même et pour les membres de sa famille, à de telles prestations, pour autant qu'elle y aurait droit selon la législation de l'État membre ou d'au moins un des États membres auxquels il incombe de servir une pension, si elle résidait dans l'État membre concerné.*

#### Exemple

- ▶ Un retraité percevant une pension allemande réside en Espagne. Il ne touche aucune pension espagnole. Selon l'article 24 du règlement (CE) n° 883/2004, ce retraité a droit aux prestations en nature espagnoles et aux prestations en espèces allemandes. S'il y a cumul de prestations pour des soins de longue durée, c'est l'article 34 du règlement (CE) n° 883/2004 qui est d'application.

Ce « simple titulaire » verse les cotisations d'assurance maladie sur sa pension en Allemagne. Ce faisant, l'article 30 du règlement (CE) n° 883/2004 est appliqué.

### Article 30 du règlement (CE) n° 883/2004 : Cotisations du titulaire de pension

1) *L'institution d'un État membre qui applique une législation prévoyant des retenues de cotisations pour la couverture des prestations de maladie, de maternité et de paternité assimilées, ne peut procéder à l'appel et au recouvrement de ces cotisations, calculées selon la législation qu'elle applique, que dans la mesure où les dépenses liées aux prestations servies en vertu des articles 23 à 26 sont à la charge d'une institution dudit État membre.*

Un « simple titulaire » a aussi droit d'office durant un séjour dans l'État membre compétent à des prestations en nature (article 27 du règlement (CE) n° 883/2004 : Séjour du titulaire de pension et des membres de sa famille dans un État membre autre que l'État membre de résidence – Séjour dans l'État membre compétent) si cet État membre a opté pour ce système et figure à l'annexe IV du règlement (CE) n° 883/2004 (Droits supplémentaires pour les titulaires de pension retournant dans l'État membre compétent).

#### Exemples

- ▶ Un « simple titulaire » d'une pension allemande résidant en Espagne peut prétendre d'office aux prestations en nature allemandes en Allemagne. L'Allemagne figure à l'annexe IV.
- ▶ Une « simple titulaire » d'une pension finlandaise résidant en Espagne ne peut pas prétendre, sans autorisation, aux prestations en nature finlandaises en Finlande. La Finlande ne figure pas à l'annexe IV du règlement (CE) n° 883/2004.

Les ancien-ne-s frontalier-e-s sont soumis/-es à l'article 28 du règlement (CE) n° 883/2004 (Dispositions spécifiques applicables aux travailleurs frontaliers pensionnés ; voir section 12.2.4 de ce Guide).

### 12.2.3 Séjour des titulaires de pension dans l'État membre compétent

Selon l'article 27 du règlement (CE) n° 883/2004, frontalier-e-s qui perçoivent seulement une pension de vieillesse de l'État membre compétent (l'ancien État d'emploi) ont d'office droit à des prestations en nature lorsqu'ils/elles séjournent dans l'État membre compétent si ce dernier a adopté ce principe et figure à l'annexe IV.

#### Exemples

- ▶ Un retraité percevant une pension allemande réside en Espagne. Il cotise en Allemagne pour l'assurance maladie et dépendance allemande. Ce retraité a droit à des prestations en nature espagnoles et à des prestations en espèces allemandes (allocations de soins). Pendant un séjour dans l'État membre compétent, c'est-à-dire en Allemagne, il a d'office droit à toutes les prestations en nature allemandes parce que l'Allemagne figure à l'annexe IV.
- ▶ Une retraitée percevant une pension danoise réside en France. Au Danemark, elle ne cotise pas du tout pour l'assurance maladie parce que le régime de sécurité sociale danois est financé par les impôts. Cette retraitée a droit à des prestations en nature française. Elle ne paie pas de cotisations pour l'assurance maladie légale en France, mais elle peut s'assurer volontairement auprès d'une assurance maladie complémentaire. Le Danemark rembourse les frais pour les prestations en nature en France. Pendant un séjour dans l'État membre compétent, c'est-à-dire au Danemark, elle n'a pas droit à des prestations en nature danoises sans l'accord de la caisse-maladie danoise, parce que le Danemark ne figure pas à l'annexe IV (art. 19 du règlement (CE) n° 883/2004).

### 12.2.4 Règles particulières pour les travailleurs/-ses frontalier-e-s retraité-e-s

#### Article 28 du règlement (CE) n° 883/2004 : Dispositions spécifiques applicables aux travailleurs frontaliers pensionnés

- 1) *Un travailleur frontalier qui prend sa retraite a le droit, en cas de maladie, de continuer à bénéficier des prestations en nature dans l'État membre dans lequel il a exercé en dernier son activité salariée ou non salariée, dans la mesure où il s'agit de poursuivre un traitement entamé dans cet État membre. On entend par "poursuivre un traitement" le fait de déceler, de diagnostiquer et de traiter une maladie.*
- 2) *Un titulaire de pension qui a exercé une activité salariée ou non salariée en tant que travailleur frontalier pendant deux ans au moins au cours des cinq années qui ont précédé la date d'effet de sa pension de vieillesse ou d'invalidité a droit aux prestations en nature dans l'État membre où il a exercé en tant que travailleur frontalier une activité salariée ou non salariée, si cet État membre ainsi que l'État membre où se trouve l'institution compétente à laquelle incombent les charges liées aux prestations en nature servies au titulaire de pension dans son État membre de résidence ont opté pour cette formule et qu'ils figurent tous deux à l'annexe V.*

## Exemples

- ▶ Un travailleur frontalier réside en France et travaille pendant dix ans en Allemagne, après avoir travaillé cinq ans en France. Il devient incapable d'exercer une activité lucrative et a droit (après vérification par les organismes de sécurité sociale français et allemand) à une pension d'invalidité allemande et française (au prorata). Il a également droit à des prestations en nature françaises et allemandes en cas de maladie, parce que la France et l'Allemagne figurent toutes deux à l'annexe V.
- ▶ Une travailleuse frontalière réside aux Pays-Bas et travaille pendant dix ans en Allemagne après avoir travaillé cinq ans aux Pays-Bas. Elle devient incapable d'exercer une activité lucrative et a droit à une pension d'invalidité allemande et néerlandaise (au prorata). Elle n'a pas droit à des prestations en nature néerlandaises en cas de maladie car contrairement à l'Allemagne, les Pays-Bas ne figurent pas à l'annexe V.

## 12.2.5 Cumul des prestations en espèces et en nature en cas de soins de longue durée

Si un/-e titulaire de pension bénéficie d'une prestation étrangère en espèces pour cause de dépendance et, en même temps, d'une prestation en nature prévue au même effet par l'institution de l'État de résidence, la prestation étrangère en espèces est réduite du montant de la prestation en nature de l'État de résidence (selon l'art. 34 du règlement CE 883/2004, Cumul de prestations pour des soins de longue durée).

## 12.2.6 Remarques particulières sur l'assurance dépendance allemande « Pflegeversicherung »

La **Pflegeversicherung** (l'assurance dépendance) a été introduite en Allemagne en 1995 en tant que branche indépendante de l'assurance sociale et constitue donc son « cinquième pilier ». L'assurance dépendance allemande sert à couvrir le risque de nécessiter des soins de longue durée et est obligatoire pour toutes les personnes ayant une assurance légale ou privée. Toute personne ayant une assurance maladie légale est automatiquement assurée dans le cadre de l'assurance dépendance légale. Les personnes ayant une assurance maladie privée doivent souscrire une assurance privée de soins de longue durée.

Une personne est considérée comme « *pflegebedürftig* » (ayant besoin de soins de longue durée) si son mode de vie indépendant ou ses capacités sont tellement affectées pendant au moins six mois de telle sorte qu'elle a besoin d'une assistance soignante. La « *Pflegekasse* » (caisse d'assurance dépendance) verse de prestations dépendance uniquement sur demande.

Le montant réel des prestations dépend de la gravité du besoin de soins. Afin de constater ce degré de dépendance, un inspecteur du MDK (*Medizinischer Dienst der Krankenversicherung*, service médical de l'assurance maladie) visite la personne nécessitant des soins de longue durée dans son logement et évalue le besoin d'assistance. À l'étranger, cet examen peut être effectué par un partenaire contractuel du MDK. La *Pflegekasse* détermine le degré de soins sur la base de ce diagnostic.

La *Pflegeversicherung* verse des prestations en nature et des prestations en espèces. Les prestations en nature consistent en une aide à domicile, servie par un partenaire contractuel de la *Pflegekasse* (p.ex. un service d'assistance ambulatoire). Les personnes ayant besoin de soins de longue durée qui souhaitent couvrir leur besoin d'aide de manière appropriée et dans un environnement adéquat (par exemple par des proches, des voisins ou d'autres personnes bénévoles) peuvent percevoir la prestation en espèces mensuelle « *Pflegegeld* » au lieu d'une aide à domicile. Le montant du *Pflegegeld* dépend du degré de dépendance.

La Cour européenne de justice a décidé dans l'affaire Molenaar<sup>32</sup> que l'assurance dépendance allemande « *Pflegeversicherung* » relève du Règlement européen sur la coordination des systèmes de la sécurité sociale et que le « *Pflegegeld* » est une prestation en espèces. L'institution d'assurance compétente doit fournir des prestations en espèces conformément au règlement de coordination, même si la personne assurée vit à l'étranger. Les travailleurs/-ses mobiles ont donc en principe droit au « *Pflegegeld* ». Les prestations en nature, par contre, doivent être fournies par l'institution du lieu de résidence conformément à sa réglementation.

**IMPORTANT :** Pour avoir droit à l'allocation de *Pflegegeld*, la personne concernée doit continuer à bénéficier de l'assurance maladie et de l'assurance dépendance légales en Allemagne. Si elle perçoit également une pension de l'État de résidence étranger, elle doit s'affilier à l'assurance maladie de cet État (art. 11, paragraphe 3e du règlement CE 883/2004). Les travailleurs/-ses mobiles devraient donc se faire conseiller à temps pour préserver leurs droits !

## 12.3 DROITS À PENSION COMPLÉMENTAIRE

La directive 98/49/CE « relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne » a constitué un premier pas vers la suppression des obstacles à la libre circulation en ce qui concerne les prestations de pension complémentaire. Les principales dispositions peuvent être résumées comme suit :

- ▶ Les droits à pension acquis par une personne qui quitte un régime pour s'installer dans un autre pays de l'UE doivent être préservés dans la même mesure que ceux d'une personne qui reste dans le même pays de l'UE.
- ▶ Les bénéficiaires d'un régime complémentaire de pension ont le droit de recevoir leur rémunération dans un autre État membre.

Les États membres devaient transposer dans leur législation nationale la **directive 2014/50/UE** relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire au plus tard le 21 mai 2018. La directive établit les prescriptions minimales suivantes en ce qui concerne la sauvegarde des droits à pension des travailleurs/-ses mobiles :

### 1. Acquisition

- ▶ Les droits à pension sont irrévocablement acquis au plus tard après une relation de travail d'une durée de trois ans.
- ▶ Les contributions propres des salariés ne peuvent jamais être perdues. Cela signifie que si un salarié quitte un régime de pension avant d'avoir acquis ses droits, ses contributions propres lui seront remboursées.
- ▶ L'âge minimum exigé par les régimes de pension pour cette acquisition ne peut pas être supérieur à 21 ans.

### 2. Préservation

- ▶ Lorsqu'il quitte un régime de pension, un travailleur a le droit de conserver ses droits à pension acquis dans ce régime, sauf s'il accepte de les percevoir par le paiement d'un capital.

- ▶ Les droits à pension de l'ancien travailleur doivent être préservés de façon juste par rapport aux droits des travailleurs actuels. La méthode de préservation peut varier suivant la nature du régime. Ainsi, la valeur des droits à pension peut être adaptée :
  - o soit en fonction du taux d'inflation ou du niveau des salaires (cas typique dans un régime à prestations définies),
  - o soit en fonction du rendement des investissements effectués au titre du régime (cas typique dans un régime à cotisations définies).

### 3. Informations

- ▶ Les travailleurs ont le droit d'être informés sur l'incidence que leur éventuelle installation dans un autre pays de l'Union pourrait avoir sur leurs droits à pension.
- ▶ Les anciens travailleurs et leurs survivants (si le régime prévoit des prestations de survivant) ont le droit d'être informés sur la valeur et le traitement de leurs droits.

La directive s'applique aux travailleurs/-ses qui déménagent d'un État membre à l'autre, mais les États membres peuvent étendre l'application de ces normes aux travailleurs/-ses qui changent d'emploi au sein d'un même pays.

La directive ne concerne pas la transférabilité des pensions complémentaires, c'est-à-dire la possibilité de transférer ses droits à pension vers un nouveau régime en cas de mobilité professionnelle.

## 12.4 L'IMPOSITION DES RETRAITÉ-E-S À L'ÉTRANGER

Les retraité-e-s qui perçoivent une pension d'invalidité ou de retraite étrangère doivent payer des impôts sur ces pensions dans leur pays de résidence, conformément à l'article 18 du modèle de convention de l'OCDE. Certaines conventions fiscales bilatérales prévoient toutefois l'imposition par l'État de la source ou de la caisse.

Les pensions des fonctionnaires sont imposées par l'État de la source ou de la caisse, conformément à l'article 19 du modèle de convention de l'OCDE.

Les pensions d'entreprises (complémentaires), etc. sont généralement imposées dans l'État de résidence.

Dans tous les cas, il est recommandé de vérifier les conventions de double imposition respectives en ce qui concerne l'imposition des différentes pensions. Elles précisent également la méthode utilisée pour éviter la double imposition (méthode d'exonération ou méthode d'imputation ; voir section 7.3 du présent Guide).

# **PARTIE III :** **Source des Informations**



# Partie III : Source des Informations

Site internet de l'Union européenne : [https://european-union.europa.eu/index\\_fr](https://european-union.europa.eu/index_fr)

Traités de l'Union européenne : <https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties/treaties-force.html>

## Sources juridiques :

Droit et jurisprudence de l'UE : <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

Cour de Justice de l'Union européenne : <https://curia.europa.eu/>

Résumés de la législation européenne sur l'emploi et la politique sociale :

<https://eur-lex.europa.eu/content/summaries/summary-17-expanded-content.html>

Labour Law Research Network : <http://www.labourlawresearch.net/>

## Autorité européenne du travail (European Labour Authority ELA) :

<https://www.ela.europa.eu/en>

## Portail EURES : [https://ec.europa.eu/eures/public/index\\_fr](https://ec.europa.eu/eures/public/index_fr)

Depuis sa création en 1994, EURES est un réseau européen de coopération des services de l'emploi destiné à promouvoir la libre circulation des travailleurs. Le réseau s'est toujours efforcé de garantir que les citoyens européens puissent bénéficier des mêmes avantages malgré les barrières linguistiques, les différences culturelles, les obstacles bureaucratiques, les différences de législation du travail et l'absence de reconnaissance européenne des diplômes.

## Droits de séjour

[https://europa.eu/youreurope/citizens/residence/residence-rights/index\\_fr.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/residence/residence-rights/index_fr.htm)

## Qualifications professionnelles, formation initiale et continue :

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications//index\\_fr.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications//index_fr.htm)

<https://europa.eu/europass/fr>

## Vivre, travailler, étudier dans l'Union européenne :

[https://european-union.europa.eu/live-work-study\\_fr](https://european-union.europa.eu/live-work-study_fr)

[https://european-union.europa.eu/live-work-study/working-eu\\_fr](https://european-union.europa.eu/live-work-study/working-eu_fr)

[https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working\\_fr](https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working_fr)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=1172>

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/index\\_fr.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/index_fr.htm)

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/index\\_fr.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/index_fr.htm)

## Informations sur les systèmes de sécurité sociale dans l'Union européenne :

Règlement (CE) 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale :

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20190731&from=FR->

Règlement (CE) 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 :

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:02009R0987-20180101&from=FR>

<https://www.missoc.org/>

**MISSOC**, le « système d'information mutuelle sur la protection sociale », a été créé en 1990 en tant qu'outil d'échange continu et complet d'informations sur la protection sociale entre les États membres de l'Union européenne. La base de données contient des informations sur les systèmes de sécurité sociale et leur organisation dans les 27 États membres de l'Union européenne, dans les trois pays de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein et Norvège), ainsi qu'au Royaume-Uni (jusqu'en juillet 2019) et en Suisse.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=fr>

**MoveS** est un réseau d'experts indépendants dans le domaine de la mobilité intra-européenne. Le sigle « MoveS » signifie Free Movement of Workers and Social Security Coordination (libre circulation des travailleurs et coordination de la sécurité sociale). Le réseau est financé par la Commission européenne. Il couvre les 27 pays de l'UE ainsi que l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse.

<https://ec.europa.eu/solvit/>

**SOLVIT** est un service gratuit fourni par l'administration nationale de chaque pays de l'UE ainsi qu'en Islande, au Liechtenstein et en Norvège. SOLVIT peut vous aider lorsque :

- ▶ vos droits en tant que citoyen ou entreprise dans l'UE ne sont pas respectés par l'administration publique d'un autre pays de l'UE ;
- ▶ vous n'avez pas (encore) engagé d'action en justice (mais nous pouvons vous aider si vous avez introduit un recours administratif).

## Fiscalité européenne

[https://taxation-customs.ec.europa.eu/treaties-avoidance-double-taxation-concluded-member-states\\_en](https://taxation-customs.ec.europa.eu/treaties-avoidance-double-taxation-concluded-member-states_en)

## Modèle de convention fiscale concernant le revenu et la fortune de l'OCDE (Model Tax Convention on Income and on Capital: version abrégée 2017)

<https://www.oecd.org/fr/fiscalite/conventions/modele-de-convention-fiscale-concernant-le-revenu-et-la-fortune-version-abregee-20745427.htm>



