

Guide pratique

La législation

applicable aux travailleurs

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

L'Europe sociale







Sommaire

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



DEUXIEME PARTIE: ACTIVITES SIMULTANÉES DANS DEUX OU PLUSIEURS ÉTATS MEMBRES 18

1. À quel système de sécurité sociale les personnes travaillant normalement dans deux ou plusieurs États membres sont-elles assujetties? 18
2. Dans quelles circonstances une personne peut-elle être considérée comme exerçant normalement une activité dans deux ou plusieurs États membres? 20
3. Qu'est-ce qu'une activité substantielle? 21
4. Activité substantielle et travailleurs des transports internationaux 23
5. Sur quelle période faut-il évaluer l'activité substantielle? 25
6. Que doit-il se passer lorsqu'un des tableaux de service ou des modalités de travail changent? 25
7. Détermination du siège social ou du siège des activités 26
8. Quelles sont les procédures à suivre par la personne qui travaille dans deux ou plusieurs États membres? 27
9. Qu'en est-il des travailleurs indépendants exerçant normalement des activités non salariées dans deux ou plusieurs États membres? 28
10. Dans quelles circonstances une personne peut-elle être considérée comme exerçant normalement une activité non salariée dans deux ou plusieurs États membres? 28
11. Comment définir la part substantielle d'une activité non salariée? 29
12. Quelles sont les procédures à suivre par un travailleur indépendant exerçant dans deux ou plusieurs États membres? 29
13. Quels sont les critères permettant de déterminer où se situe le centre d'intérêt des activités? 30
14. Quelle est la situation d'une personne qui exerce à la fois une activité salariée et non salariée dans plusieurs États membres? 30
15. Existe-t-il des aménagements spéciaux pour les personnes travaillant dans plusieurs États membres et pour lesquelles la législation applicable est déjà déterminée en vertu du règlement n° 1408/71? 31
16. Lorsqu'une personne, dont la situation relève des dispositions transitoires, demande que cette situation soit appréciée conformément aux dispositions du règlement 883/2004, à compter de quelle date se verra-t-elle soumise à la législation applicable en vertu de ces dernières dispositions ? 32



Introduction

Pourquoi avons-nous besoin de ce guide?

L'article 76 du règlement (CE) n° 883/2004 requiert des États membres¹ qu'ils communiquent entre eux et favorisent l'échange d'expériences et de bonnes pratiques administratives afin de faciliter l'application uniforme du droit communautaire. Ce principe est étayé par l'exigence d'un échange d'informations efficace entre institutions et l'obligation faite aux citoyens et aux employeurs de fournir des informations exactes et ponctuelles.

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

Aperçu des règles

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

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

Les règles de détermination de la législation applicable sont fixées aux articles 11 à 16 du règlement (CE) n° 883/2004³ et les modalités d'application correspondantes sont fixées aux articles 14 à 21 du règlement (CE) n° 987/2009⁴ (ces deux textes étant ci-après conjointement dénommés «les règlements»). Ces règles sont également interprétées par la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (ci-après la «commission administrative») dans sa décision n° A2.

Le présent guide est divisé en deux parties:

- Première partie: le détachement de travailleurs
- Deuxième partie: activités simultanées dans deux ou plusieurs États membres

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

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

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

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



Première partie: le détachement de travailleurs⁵

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

Un employeur dans un État membre (l'«État d'envoi») peut de temps à autre souhaiter envoyer l'un de ses salariés travailler dans un autre État membre (l'«État d'emploi»)⁶. Ce type de travailleur est dénommé *travailleur détaché*.

Selon les règles communautaires, les travailleurs actifs dans plusieurs États membres de l'Union européenne doivent être soumis à une seule législation en matière de sécurité sociale⁷. Les règlements disposent que le régime de sécurité sociale applicable aux citoyens qui, pour des raisons professionnelles, se déplacent d'un État à un autre, est en principe le régime en vigueur dans l'État membre d'emploi.

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

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

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

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

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

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

- **la durée prévisible de ce travail n'excède pas vingt-quatre mois**
et

⁵ Les règlements (CE) n° 883/2004 et (CE) n° 987/2009 ont été modifiés, à compter du 28 juin 2012, par le *règlement (UE) n° 465/2012* (Journal officiel de l'UE L 149 du 8.6.2012). Les modifications concernent notamment la détermination de la législation applicable aux membres de l'équipage des avions, la détermination de la législation applicable aux personnes qui exercent normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres, ainsi que la clarification de la notion de «siège social ou siège d'exploitation». Le guide sera actualisé par la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale au second semestre de l'année 2012.

⁶ L'État d'emploi est celui dans lequel une personne exerce une activité professionnelle salariée (ou non salariée), comme défini à l'article 1, points a) et b) du règlement de base.

⁷ Article 11, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004



- **que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne détachée».**

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

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

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

«Les termes *y exerçant normalement ses activités* désignent un employeur qui exerce généralement des **activités substantielles** autres que des activités de pure administration interne sur le territoire de l'État membre dans lequel il est établi. Si les activités de l'entreprise sont limitées à la gestion interne, l'entreprise ne sera pas considérée comme déployant normalement ses activités dans 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».

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

- Le lieu dans lequel l'entreprise d'envoi a son siège social et son administration
- Le nombre d'employés administratifs de l'entreprise d'envoi dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi – si l'entreprise d'envoi ne dispose que de personnel administratif dans l'État d'envoi, les dispositions relatives au détachement de personnel ne lui sont pas applicables
- Le lieu d'embauche du travailleur détaché
- Le lieu où la majorité des contrats commerciaux sont conclus
- Le droit applicable aux contrats signés par l'entreprise d'envoi avec ses clients et ses salariés
- Le nombre de contrats exécutés dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi
- Le chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise d'envoi dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi au cours d'une période d'évaluation suffisante (par exemple, un chiffre d'affaires équivalent à environ 25% du chiffre d'affaires total dans l'État



d'envoi peut être un indicateur suffisant; en-dessous de ce seuil de 25%, des contrôles supplémentaires seront nécessaires)⁸

- La période d'activité de l'entreprise dans l'État membre d'envoi.

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

Exemple:

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

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

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

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

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

Exemples:

⁸ En principe, le chiffre d'affaires peut être évalué à partir des comptes publiés par l'entreprise pour les douze mois précédents. Néanmoins, dans le cas d'une entreprise nouvellement créée, il sera plus approprié de calculer le chiffre d'affaires à compter du début de ses activités (ou sur une période plus courte si cela est plus représentatif).



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

Solution: la société A est l'employeur du travailleur détaché puisque ce dernier ne peut être rémunéré que par elle. Ceci est vrai même si la société B rembourse à la société A une partie ou l'intégralité du salaire versé au travailleur détaché et déduit ce salaire de ses impôts au titre des charges d'exploitation dans l'État membre B.

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

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

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

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

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

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



Les règles qui régissent le détachement de travailleurs prévoient la possibilité de recruter une personne en vue de son détachement dans un autre État membre. Néanmoins, les règlements exigent que tout salarié détaché soit assujéti au système de sécurité sociale de l'État membre dans lequel l'employeur est établi «juste avant le début de l'activité salariée»⁹. Une période de référence de **un mois** est acceptée, les périodes plus courtes nécessitant une évaluation au cas par cas, tenant compte de tous les facteurs pertinents¹⁰. Tout emploi avec un employeur établi dans l'État d'envoi remplit cette condition. Il n'est donc pas obligatoire que le travailleur ait travaillé pour l'employeur qui a demandé son détachement pendant cette période. La condition est également remplie dans le cas des étudiants ou des retraités, ou de toute personne assurée du fait de sa résidence dans l'État membre et assujéti au système de sécurité sociale de l'État d'envoi.

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

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

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

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

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

⁹ Article 14, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 987/2009

¹⁰ Décision n° A2 de la commission administrative



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Elle prévoit que «La personne qui exerce normalement une activité non salariée dans un État membre et qui part effectuer une activité semblable dans un autre État membre demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de cette activité n'excède pas vingt-quatre mois»¹¹.

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

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

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

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

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

À titre indicatif, les règlements précisent qu'un travailleur indépendant souhaitant bénéficier des dispositions régissant le détachement de travailleurs «doit avoir exercé ses activités depuis un certain temps» avant la date de détachement. À cet égard, une période de deux mois peut être considérée comme suffisante. Toute période inférieure nécessitera une évaluation au cas par cas¹².

¹¹ Article 12, paragraphe 2 du règlement (CE) n° 883/2004

¹² Décision n° A2 de la commission administrative



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

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

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

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

Exemples:

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

Une fois qu'un travailleur a terminé une période de détachement, un délai minimal de deux mois doit s'écouler à compter de la date de fin de la période de détachement, avant qu'une nouvelle période de détachement concernant le même travailleur, la même entreprise et le même État membre puisse être autorisée. Une dérogation à ce principe est néanmoins envisagée dans des conditions spécifiques¹³.

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

Exemples:

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

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

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

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

¹³ Voir la décision n° A2 de la commission administrative



durée totale de 24 mois (sauf dans le cadre d'un accord conclu au titre de l'article 16)¹⁴.

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

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

15. Suspension ou interruption de la période de détachement

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

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

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

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

¹⁴ Voir également la décision n° A3 de la commission administrative



16. Notification des changements intervenant pendant la période de détachement

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

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

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

17. Fourniture d'informations et suivi de la conformité

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

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

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



Deuxième partie: activités exercées dans deux ou plusieurs États membres^{15 16}

1. À quel système de sécurité sociale les personnes travaillant normalement dans deux ou plusieurs États membres sont-elles assujetties?

Il existe une règle spéciale pour les personnes travaillant normalement dans deux ou plusieurs États membres¹⁷. Cette règle est conçue, comme le sont toutes les règles permettant de déterminer la législation applicable, pour assurer que le système de sécurité sociale d'un seul État membre soit applicable. En conséquence, les règlements prévoient qu'une personne travaillant normalement dans deux ou plusieurs États membres est assujettie à:

- (i) la législation de l'**État membre de résidence**¹⁸ si la personne travaille pour un seul employeur¹⁹ dans plusieurs États membres et exerce une **part substantielle de son activité**²⁰ dans l'État membre de résidence;

Exemple:

M. X vit en Espagne. Son employeur est établi au Portugal. X travaille deux jours par semaine en Espagne et trois jours au Portugal. Étant donné que X travaille deux jours sur cinq en Espagne, il effectue une «part substantielle» de son activité dans ce pays. X est donc assujetti à la législation espagnole.

- (ii) la législation de l'**État membre de résidence** si la personne est employée par **diverses entreprises** ou par **divers employeurs** dont le siège social ou le siège d'exploitation se trouvent dans **différents États membres**;

Exemple:

M. Y vit en Hongrie. Il a deux employeurs: l'un en Hongrie, l'autre en Roumanie. Il travaille un jour par semaine en Hongrie. Les quatre autres jours, il travaille en Roumanie. Étant donné qu'Y travaille pour divers employeurs établis dans différents États membres, c'est la Hongrie, en tant qu'État membre de résidence, qui est l'État membre compétent.

- (iii) la législation de l'**État membre où se trouve le siège social ou le siège d'exploitation de l'entreprise qui emploie la personne** si celle-ci **n'exerce pas une part substantielle de son activité dans l'État membre de résidence**.

¹⁵ Article 13 du règlement n° 883/2004

¹⁶ Les règlements (CE) n° 883/2004 et (CE) n° 987/2009 ont été modifiés, à compter du 28 juin 2012, par le *règlement (UE) n° 465/2012* (Journal officiel de l'UE L 149 du 8.6.2012). Les modifications concernent notamment la détermination de la législation applicable aux membres de l'équipage des avions, la détermination de la législation applicable aux personnes qui exercent normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres, ainsi que la clarification de la notion de «siège social ou siège d'exploitation». Le guide sera actualisé par la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale au second semestre de l'année 2012.

¹⁷ Dans le texte qui suit, le terme «État membre» inclura également les États membres de l'EEE et la Suisse dès que le règlement (CE) n° 883/2004 leur sera applicable. Le règlement n° 1408/71 reste généralement applicable dans les relations entre les États membres de l'UE, les pays de l'EEE et la Suisse tant que les accords concernés énoncés à l'article 90 du règlement n° 883/2004 ne sont pas modifiés.

¹⁸ L'article 1, point j), du règlement n° 883/2004 définit la résidence comme le lieu où une personne habite habituellement. Les éléments permettant de déterminer la résidence figurent à l'article 11 du règlement n° 987/2009.

¹⁹ Ou pour diverses entreprises ou divers employeurs dont le siège social ou le siège d'exploitation est situé dans un seul État membre.

²⁰ Voir la section 3 pour la définition d'«activité substantielle».



Exemple:

M^{me} Z est salariée dans une entreprise en Grèce. Elle travaille un jour chez elle, en Bulgarie et, le reste du temps, elle travaille en Grèce. Étant donné qu'une journée par semaine équivaut à 20 % de l'activité, Z n'effectue pas une «part substantielle» de son activité en Bulgarie. C'est donc la législation grecque qui s'applique.

- (iv) Si une personne exerce son activité salariée dans deux ou plusieurs États membres pour le compte d'un employeur établi hors du territoire de l'Union européenne, et si la personne réside dans un État membre sans y exercer d'activité salariée substantielle, elle sera assujettie à la législation de l'État membre de résidence.

Exemple:

M^{me} P vit en Belgique. L'entreprise de son employeur est établie aux États-Unis. P travaille généralement une demi-journée par semaine en Italie et trois jours par semaine en France. P travaille aussi un jour par mois aux États-Unis. Pour les activités professionnelles exercées en Italie et en France, la législation belge est applicable conformément à l'article 14, paragraphe 11, du règlement n° 987/2009.

Ces règles sont de même nature que celles figurant à l'article 14 du règlement n° 1408/71, mais elles sont simplifiées. En particulier, les règles révisées suppriment les dispositions spéciales du règlement n° 1408/71 concernant le personnel roulant ou navigant, et introduisent le concept de «part substantielle de l'activité».

Ces règles s'appliquent donc à un grand nombre de travailleurs, y compris aux travailleurs indépendants (voir la section 9). Ainsi, le personnel aérien, les chauffeurs routiers internationaux, les conducteurs de train, les courriers internationaux, les experts en informatique et autres professionnels travaillant, par exemple, 2 jours dans un État membre et 3 jours dans un autre État membre, sont tous couverts par ces règles.

Si la résidence d'une personne travaillant dans plusieurs États membres et le siège social (ou le siège d'exploitation) de son employeur sont situés dans le même État membre, c'est alors la législation de cet État membre qui sera toujours applicable. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de déterminer si oui ou non une part substantielle de l'activité est effectuée dans l'État membre de résidence.

En vertu de l'article 11, paragraphe 2, du règlement n° 883/2004, les personnes percevant des prestations en espèces du fait ou à la suite de l'exercice de leur activité de salarié ou de travailleur indépendant²¹ seront considérées comme exerçant ladite activité. Une personne qui, simultanément, perçoit une prestation à court terme d'un État membre et exerce une activité dans un autre État membre sera considérée comme exerçant deux activités dans deux différents États membres, auxquelles les règles de l'article 13 s'appliquent. Si la prestation versée dans l'État membre de résidence est due à une «part substantielle» des activités de la personne, celle-ci sera alors assujettie à la législation de l'État membre de résidence.

Toutefois, les États membres ont convenu qu'une personne percevant une allocation de chômage dans son État membre de résidence et, simultanément, exerçant une activité professionnelle ou commerciale à temps partiel dans un autre État membre,

²¹ Comme, par exemple, des indemnités de maladie en espèces ou des allocations de chômage.



doit être assujettie exclusivement à la législation du premier État en ce qui concerne le paiement de cotisations et le versement de prestations,²² et ils ont recommandé que des accords prévoyant cette solution soient conclus au titre de l'article 16, paragraphe 1, du règlement n° 883/2004.

Si une personne reçoit une prestation à long terme²³ de la part d'un État membre tout en exerçant une activité dans un autre État membre, cette situation ne sera pas considérée comme l'exercice d'activités dans deux États membres et la législation sera déterminée selon les règles de l'article 11, paragraphe 3, du règlement n° 883/2004.

2. Dans quelles circonstances une personne peut-elle être considérée comme exerçant normalement une activité dans deux ou plusieurs États membres?²⁴

Selon les règlements, une personne qui exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres est quelqu'un qui:

- (a) tout en maintenant une activité dans un État membre, en exerce simultanément une autre, distincte, dans un ou plusieurs autres États membres, quelles que soient la durée ou la nature de cette activité distincte;
- (b) exerce en permanence des activités alternantes, à condition qu'il ne s'agisse pas d'activités marginales, dans deux ou plusieurs États membres, quelles que soient la fréquence ou la régularité de l'alternance.

Cette disposition a été adoptée afin de refléter les divers cas déjà traités par la Cour de justice de l'UE. Le but est de couvrir tous les cas possibles d'activités multiples présentant un élément transfrontalier, ainsi que d'établir une distinction entre les activités menées pour un employeur et les activités menées pour deux ou plusieurs employeurs dont le siège social ou le siège des activités est situé dans le territoire de différents États membres.

La première situation [(a)] concerne les cas où des emplois supplémentaires sont exercés simultanément dans différents États membres du fait que plusieurs contrats de travail sont en vigueur en même temps. La deuxième activité ou l'activité supplémentaire pourrait être exercée pendant un congé payé, pendant le week-end ou, en cas de travail à temps partiel, il se peut que deux activités différentes pour deux employeurs différents soient menées le même jour. Par exemple, un vendeur exerçant dans un État membre serait tout de même concerné par cette disposition s'il travaillait comme chauffeur de taxi salarié pendant le week-end dans un autre État membre.

La seconde situation [(b)] concerne les personnes dotées d'un seul contrat de travail mais exerçant normalement des activités pour leur employeur sur le territoire de plusieurs États membres. Peu importe la fréquence de l'alternance. Toutefois, pour éviter tout détournement de la législation applicable, les activités marginales sont exclues. Cela évite les abus si, par exemple, un employeur emploie une personne

²² Pour plus d'informations, voir la Recommandation de la Commission administrative n° U1 du 12.6.2009, JO C 106 du 24.4.2010.

²³ Invalidité, pension de vieillesse ou de survivant, pension due pour accident de travail ou maladie professionnelle, ou indemnité de maladie en espèces couvrant le traitement pour une période illimitée.

²⁴ Article 14, paragraphe 5, du règlement n° 987/2009.



dans un seul État membre mais, pour bénéficier de la législation d'un autre État membre en vertu de l'article 13 du règlement n° 883/2004, oblige la personne concernée à également travailler, pour un temps très court, dans un autre État membre. Dans ce type de cas, l'activité marginale ne sera pas prise en compte pour déterminer la législation applicable.

Les activités de portée marginale sont des activités permanentes mais négligeables en termes de temps ou de rentabilité économique. Il est conseillé, à titre indicatif, de considérer comme marginales les activités représentant moins de 5 % du temps de travail normal du travailleur²⁵ et/ou moins de 5 % de sa rémunération globale. La nature des activités – par exemple, activités d'appoint, qui ne peuvent s'exercer de façon indépendante, exercées chez soi ou au service de l'activité principale – peut aussi être un indicateur d'activités marginales. Si une personne exerce des «activités de portée marginale» dans un État membre et travaille aussi, pour le même employeur, dans un autre État membre, elle ne peut être considérée comme exerçant normalement une activité dans deux ou plusieurs États membres et, par conséquent, elle n'est pas concernée par l'article 13, paragraphe 1, du règlement n° 883/2004. Dans ce type de cas, la personne est considérée, **dans le but de déterminer la législation applicable**, comme exerçant une activité dans un seul État membre. Si l'activité marginale entraîne une affiliation à la sécurité sociale, les cotisations seront alors versées dans l'État membre compétent pour l'ensemble des revenus de toutes les activités.

Rien n'est dit explicitement sur la situation d'une personne exerçant plusieurs activités différentes mais une seule à un moment donné, alors que manifestement, ces activités ne sont que des activités alternantes très brèves menées régulièrement. Par exemple, un chanteur a un long contrat dans son État membre de résidence et, pendant la saison estivale, il remplit un bref contrat avec un opéra dans un autre État membre. Après le contrat court, il signe un nouveau contrat avec un opéra dans l'État membre de résidence. S'il est convenu qu'il exercera fréquemment ce type d'activités de courte durée à l'étranger et, ensuite, reprendra une activité dans l'État membre de résidence, ce type de cas peut aussi être considéré comme une activité exercée dans plusieurs États membres et la législation applicable sera alors déterminée selon les règles de l'article 13 du règlement n° 883/2004 conjointement avec l'article 14, paragraphe 10, du règlement n° 987/2009.

Pour établir la **distinction entre activités multiples et détachement**, la durée et la nature de l'activité dans un ou plusieurs États membres seront déterminantes (que l'activité soit permanente ou de nature ponctuelle ou temporaire²⁶).

3 Qu'est-ce qu'une activité substantielle?²⁷

Une «**part substantielle de l'activité salariée**» exercée dans un État membre signifie que, quantitativement, une grande partie de l'ensemble des activités du travailleur est effectuée dans ce pays, sans pour autant en constituer la majeure partie.

Pour déterminer si une part substantielle de l'activité d'un salarié est exercée dans un État membre, seront pris en compte les critères indicatifs suivants:

- le temps de travail²⁸, et/ou

²⁵ Aux fins de la directive 2003/88/EC concernant certains aspects de l'organisation du temps de travail, l'on entend par «temps de travail: toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales. Dans ces conditions, les périodes d'astreinte, où le travailleur est tenu d'être physiquement présent sur un lieu spécifié par son employeur, sera considéré comme du temps de travail complet, indifféremment du fait que, durant les périodes d'astreinte, la personne concernée n'exerce pas d'activité professionnelle en continu.»

²⁶ Article 14, paragraphe 7, du règlement (CE) n° 987/2009

²⁷ Article 14, paragraphe 8, du règlement (CE) n° 987/2009



- la rémunération

Si, lors d'une évaluation globale, il ressort qu'au moins 25 % du temps de travail est exercé dans l'État membre de résidence et/ou qu'au moins 25 % de la rémunération est gagnée dans l'État membre de résidence, c'est un **indicateur** qu'une **part substantielle de toutes les activités du travailleur est exercée** dans cet État membre.

Le temps de travail et/ou la rémunération doivent obligatoirement être pris en compte, mais cette liste n'est pas exhaustive et d'autres critères peuvent aussi entrer en jeu. C'est à l'institution désignée de tenir compte de tous les critères pertinents et, avant de décider de la législation applicable, d'effectuer une évaluation globale de la situation de la personne.

Outre les critères ci-dessus, pour déterminer la législation nationale à appliquer, la situation présumée dans les 12 mois civils à venir²⁹ **doit** également être prise en compte. Cependant, les performances passées peuvent aussi constituer une mesure fiable du comportement futur et ainsi, lorsqu'il n'est pas possible de baser une décision sur des modalités de travail ou des tableaux de services anticipés, il sera raisonnable d'observer la situation sur les 12 mois précédents et de l'utiliser pour évaluer l'activité substantielle. Si une société n'est établie que depuis peu, l'évaluation peut alors se baser sur une période plus brève.

Par exemple:

M. X est consultant en informatique. Il travaille en Autriche et en Belgique pour une société établie en Belgique. Il vit et exerce une part substantielle de son activité en Autriche; c'est-à-dire qu'il effectue dans ce pays au moins 25 % de son travail et/ou y perçoit au moins 25 % sa rémunération. Puisqu'il vit en Autriche et satisfait à l'obligation d'exercer une part substantielle de son activité dans cet État membre, c'est la législation de ce pays qui est applicable [voir la section 1 (i) ci-dessus]. En revanche, s'il avait moins de 25 % de son travail (ou de sa rémunération) en Autriche, c'est la législation de l'État membre où la société possède son siège social ou son siège d'exploitation qui serait applicable.

M^{me} Y est avocate. Elle travaille en Autriche pour un cabinet dont le siège des activités se situe en Autriche, et elle travaille en Slovaquie pour un autre cabinet dont le siège des activités se situe en Slovaquie. Elle-même vit en Hongrie. M^{me} Y est donc assujettie à la législation hongroise [voir la section 1 (ii) ci-dessus].

M^{me} Z est avocate. Elle travaille pour deux cabinets, l'un en Italie, l'autre en Slovénie, cet État étant aussi celui où elle vit. Comme elle exerce la majeure partie de son activité en Italie, elle ne satisfait pas à l'obligation d'activité substantielle dans son État de résidence. Toutefois, c'est la législation de l'État de résidence qui s'applique car M^{me} Z travaille pour différentes sociétés dont les sièges d'exploitation se situent dans différents États membres [voir la section 1 (ii) ci-dessus].

M. P est pilote. Il travaille pour une société dont le siège social est en France et d'où il reçoit sa rémunération. Il vit en Espagne mais

²⁸ Voir la note n°23.

²⁹ Article 14, paragraphe 10, du règlement (CE) n° 987/2009



une part substantielle de son activité n'est pas effectuée dans ce pays. C'est donc la législation française qui s'applique [voir la section 1 (iii) ci-dessus].

M. T est salarié d'une société dont le siège social se situe aux Pays-Bas, État où il n'a jamais travaillé. La société fournit des chauffeurs de camion à diverses compagnies internationales de transport. Le salarié ne travaille pas au Pays-Bas ni en Pologne, pays où il réside. Comme il n'exerce aucune part de son activité dans l'État membre de résidence, c'est la législation des Pays-Bas qui s'applique.

4 Activité substantielle et travailleurs des transports internationaux

Comme déjà indiqué, les règles spécifiques applicables aux travailleurs des transports internationaux, mentionnées dans le règlement n° 1408/71, ne sont pas reprises dans les nouveaux règlements. En conséquence, les mêmes dispositions générales s'appliqueront aux personnes travaillant dans deux ou plusieurs États membres et aux travailleurs des transports internationaux. La présente section vise à traiter les aménagements de travail particuliers qui s'appliquent au secteur des transports internationaux. Toutefois, s'il apparaît clairement lors d'une évaluation initiale qu'un travailleur est principalement salarié dans son État membre de résidence, il n'est normalement pas nécessaire d'appliquer les critères spéciaux suggérés aux paragraphes qui suivent.

Lorsqu'il s'agit d'**apprécier la «part substantielle de l'activité»** pour ce groupe de travailleurs, le temps de travail est généralement le critère le plus adéquat sur lequel baser une décision. Cependant, il est également admis que diviser l'activité entre deux ou plusieurs États membres n'est pas toujours aussi simple pour les travailleurs des transports que pour les salariés occupant un emploi plus courant. De ce fait, un examen plus approfondi des aménagements de travail peut s'imposer pour déterminer la législation applicable dans les cas où il est difficile d'estimer la durée du travail dans l'État membre de résidence.

Certains travailleurs des transports ont des modalités de travail fixes, des itinéraires précis et des temps de déplacement estimés. Une personne cherchant à obtenir une décision la législation applicable doit présenter un justificatif suffisant (par exemple, tableaux de service ou calendriers de déplacement ou autre information) pour répartir l'activité entre le temps de travail passé dans un État de résidence et le temps de travail passé dans d'autres États membres.

Si les heures de travail passées dans un État membre de résidence ne sont pas connues, ou si l'ensemble des circonstances ne permet pas de déterminer clairement qu'une part substantielle de l'activité est exercée dans l'État membre de résidence, il est possible de recourir à une autre méthode que le temps de travail. Dans cette perspective, il est conseillé de diviser l'activité en plusieurs éléments ou « événements » puis d'estimer l'étendue de l'activité dans l'État membre de résidence en se basant sur le nombre d'éléments intervenus dans cet État, sous forme de pourcentage du nombre total d'« événements » pour une période donnée (comme indiqué à la section 3, l'évaluation doit reposer autant que faire se peut sur les modalités de travail des 12 mois précédents).

Dans le cas des transports routiers, les opérations de chargement/déchargement et les différents pays où elles interviennent pourront servir de principal critère, ainsi qu'illustré dans l'exemple suivant.



Exemple 1:

Un chauffeur routier vit en Allemagne et travaille pour une compagnie de transport hollandaise. Les activités du travailleur ont principalement lieu aux Pays-Bas, en Belgique, en Allemagne et en Autriche. Sur une période donnée, par exemple, une semaine (nous choisissons une semaine par souci de simplicité, mais il peut s'agir d'une toute autre période³⁰), il charge et décharge le camion 5 fois. Au total, il y a donc 10 éléments (5 chargements, 5 déchargements). Pendant cette semaine-là, il charge et décharge une fois en Allemagne, son État membre de résidence. Cette opération représente 2 éléments, soit 20 % du total, ce qui indique qu'il n'y a pas de part substantielle d'activité exercée dans l'État membre de résidence. En conséquence, c'est la législation hollandaise qui s'applique puisque les Pays-Bas sont l'État membre où est situé le siège social de l'employeur.

Dans le cas des compagnies aériennes, à la place du nombre de chargements/déchargements, l'on pourra recourir au nombre de décollages/atterrissages et aux endroits où ils ont lieu.

Exemple 2:

Un membre d'équipage d'une compagnie aérienne vit au Royaume-Uni, travaille pour un employeur dont le siège social / siège d'exploitation se situe aux Pays-Bas, et il prend et termine son service dans une base d'affectation à Amsterdam, les déplacements entre le domicile et le lieu de travail ne faisant pas partie de l'activité professionnelle. En une journée, il effectue un parcours Amsterdam – Londres – Amsterdam – Barcelone – Amsterdam – Rome – Amsterdam. Cette journée compte 12 éléments. 1/6^e de l'activité (un atterrissage et un décollage) a lieu au Royaume-Uni, ce qui ne constitue pas une part substantielle de l'activité. Par conséquent, c'est la législation hollandaise qui s'applique, les Pays-Bas étant l'État membre où est situé le siège social de l'employeur.

Étant donné la grande diversité des aménagements de travail pouvant s'appliquer dans ce secteur, il serait impossible de conseiller un système d'évaluation adapté à toutes les circonstances. Pour procéder à l'évaluation d'une activité substantielle, les règlements prévoient spécifiquement d'estimer le temps de travail et la rémunération, en utilisant ces facteurs comme indicateurs dans le cadre d'une évaluation globale de la situation de la personne. En conséquence, les institutions désignées chargées de déterminer la législation applicable pourront utiliser des mesures autres que celles recommandées dans les règlements et dans ce guide, selon ce qui leur paraît le mieux adapté aux situations particulières à traiter.

³⁰ Cette période sert uniquement d'exemple. Elle ne préjuge pas de la détermination de la période de 12 mois. Ce point est examiné à la section 3.



5 Sur quelle période faut-il évaluer l'activité substantielle?

Voir la [section 3. Qu'est-ce qu'une activité substantielle?](#)

6 Que doit-il se passer lorsqu'un des tableaux de service ou des modalités de travail changent?

Il est admis que les aménagements de travail (par exemple, pour les travailleurs des transports internationaux) peuvent être sujets à de fréquents changements. Or, il ne serait pas pratique – notamment dans l'intérêt du travailleur – de revoir la législation applicable chaque fois qu'un tableau de service est modifié. En conséquence, une fois la législation applicable déterminée, la décision ne doit pas – en principe et sous réserve que les informations initialement fournies par l'employeur ou par la personne concernée sont, à leur connaissance, conformes à la réalité – être soumise à réexamen pendant au moins les 12 mois qui suivent – étant entendu qu'une institution a le droit de revoir une décision qu'elle a prise si elle estime que cette révision est justifiée.

L'objectif est d'assurer une stabilité juridique et d'éviter l'effet «yoyo», en particulier pour les travailleurs extrêmement mobiles tels ceux du secteur des transports internationaux.

Par conséquent:

- la législation applicable en vertu de l'article 13, paragraphe 1, du règlement n° 883/2004 sera déterminée et, en principe, restera stable pendant les 12 mois civils suivants;
- la situation à venir présumée pour les 12 mois civils suivants sera prise en compte;
- si rien n'indique que les modalités de travail sont appelées à changer notablement dans les 12 mois qui suivent, l'institution désignée basera l'évaluation globale sur les performances de travail des 12 mois écoulés et le résultat servira à prévoir la situation des 12 mois suivants;
- si la personne concernée estime que ses modalités de travail ont changé ou changeront notablement, cette personne ou son employeur peut demander un réexamen de la législation applicable avant expiration de la période de 12 mois;
- en l'absence de performances de travail passées ou si la relation de travail dure moins de 12 mois, la seule possibilité est d'utiliser les données déjà disponibles et de demander aux personnes concernées de fournir toute information pertinente. Dans la pratique, cela reviendra à se baser sur les modalités de travail établies depuis le début de la relation de travail, ou sur l'activité professionnelle présumée pour les 12 mois suivants.

À noter que les aménagements recommandés dans cette section concernent uniquement les modalités de travail d'un travailleur. Si tout autre changement intervient dans la situation d'une personne au cours des 12 mois suivant une décision quant à la législation applicable (changement d'emploi ou de résidence, par exemple), le travailleur et/ou son employeur sont tenus d'en avvertir l'institution désignée afin que la question de la législation applicable puisse être réexaminée.

Comme indiqué précédemment, l'institution désignée a bien entendu toujours la possibilité de réviser une décision sur la législation applicable si elle juge ce réexamen justifié. Si les informations fournies lors du processus initial pour déterminer la législation applicable n'étaient pas intentionnellement erronées, les changements découlant du réexamen ne prendront effet qu'à compter de cette date.



7 Détermination du siège social ou du siège d'exploitation

Si une personne travaillant dans plusieurs États membres n'exerce pas une part substantielle de son activité dans l'État membre de résidence, c'est la législation de l'État membre où est situé le siège social ou le siège d'exploitation de l'employeur qui est applicable.

Le terme «**siège social ou siège d'exploitation**» n'est pas défini dans le règlement n° 883/2004, mais la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et d'autres règlements de l'UE fournissent suffisamment d'indications pour aider à déterminer le lieu du siège d'exploitation de l'entreprise ou de l'employeur qui emploie la personne.

En règle générale, les « sociétés écrans » ou « boîtes aux lettres » où la sécurité sociale des salariés est liée à une société purement administrative sans transfert des réels pouvoirs décisionnels, ne doivent pas être considérées comme satisfaisant aux obligations en la matière. Les indications qui suivent ont pour but d'aider les institutions à évaluer les demandes lorsqu'elle pense avoir affaire à des opérations « camouflées ».

Dans une affaire concernant la fiscalité (affaire *Planzer Luxembourg Sarl* C-73/06), la Cour de justice a estimé que le terme « siège de l'activité économique » d'une société est le lieu où sont adoptées les décisions essentielles concernant la direction générale de cette société et où sont exercées les fonctions d'administration centrale de celle-ci. La Cour de justice a expliqué sa décision dans les termes suivants:

«La détermination du lieu du siège d'exploitation d'une société implique la prise en considération d'un faisceau de facteurs, au premier rang desquels figurent le siège statutaire, le lieu de l'administration centrale, le lieu de réunion des dirigeants sociaux et celui, habituellement identique, où s'arrête la politique générale de cette société. D'autres éléments, tels que le domicile des principaux dirigeants, le lieu de réunion des assemblées générales, de tenue des documents administratifs et comptables et de déroulement principal des activités financières, notamment bancaires, peuvent également entrer en ligne de compte³¹».

Le terme «siège social ou siège d'exploitation » peut différer d'un secteur à l'autre et être adapté en fonction du domaine où il s'applique par exemple, pour l'exploitation de services aériens³², ou dans le secteur des transports routiers³³.

Compte tenu de ce qui précède, il est clair que pour être considéré comme le siège social ou le siège d'exploitation des activités d'une entreprise, certaines conditions sont à satisfaire. Nous conseillons à l'institution du lieu de résidence – en s'appuyant sur les informations disponibles ou en étroite coopération avec l'institution située dans

³¹ Affaire C-73/06, *Planzer Luxembourg*, [2007] Rec. p. I-5655, point 61.

³² Dans le cas des services aériens, le « principal établissement » est défini dans le règlement n° 1008/2008 comme « l'administration centrale ou le siège statutaire d'un transporteur aérien communautaire situés dans l'État membre au sein duquel ce transporteur aérien communautaire exerce les principales fonctions financières et le contrôle de l'exploitation, y compris la gestion du maintien de la navigabilité ».

³³ Dans le cas des transports routiers, le règlement n° 1071/2009 (effectif depuis le 4 décembre 2011) exige, entre autres, que les entreprises « qui exercent la profession de transporteur par route [soient] établies de façon stable et effective dans un État membre ». À cet effet, les entreprises doivent disposer de locaux dans lesquels elles conservent leurs principaux documents d'entreprise, notamment comptables, concernant la gestion du personnel, contenant les données relatives au temps de conduite et de repos, et tout autre document auquel l'autorité compétente doit pouvoir accéder pour vérifier le respect des conditions prévues par le règlement n° 1071/2009.



l'État membre où l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation – d'examiner les critères suivants:

- le lieu où l'entreprise a son siège social et son administration;
- l'ancienneté de l'établissement de l'entreprise dans l'État membre;
- l'effectif du personnel administratif travaillant dans le siège en question;
- le lieu où la majorité des contrats commerciaux sont conclus;
- le bureau qui dicte la politique de l'entreprise et les questions relatives à l'exploitation;
- le lieu où les principales fonctions financières, notamment bancaires, sont situées;
- le lieu désigné conformément aux règlements de l'UE comme responsable de la gestion et de la tenue des dossiers relatifs aux obligations réglementaires du secteur où exerce l'entreprise;
- le lieu de recrutement des travailleurs.

Si, après examen des critères ci-dessus, l'institution n'est toujours pas en mesure d'éliminer la possibilité que le siège social soit fictif, la personne concernée sera assujettie à la législation de l'État membre où est situé l'établissement avec lequel cette personne est la plus proche en termes d'activité effectuée. Cet établissement sera considéré, aux fins des règlements, comme le siège social ou le siège d'exploitation employant la personne concernée.

Pour cette détermination, il ne faut pas oublier que cet établissement *emploie* effectivement la personne concernée, et qu'une relation directe existe avec la personne au sens de la partie 1 (IV) du présent guide.

8 Quelles sont les procédures à suivre par la personne qui travaille dans deux ou plusieurs États membres?

Une personne normalement salariée dans deux ou plusieurs États membres doit signaler cette situation à l'institution désignée dans l'État membre où elle réside³⁴. Si une institution d'un autre État membre reçoit par erreur une notification, elle doit transmettre cette notification sans délai à l'institution désignée située dans l'État membre de résidence de la personne concernée. Si les institutions de deux ou plusieurs États membres ne s'accordent pas sur le lieu de résidence de la personne concernée, elles doivent d'abord résoudre ce problème entre elles au moyen de la procédure voulue et de Documents Electroniques Structurés (SED)³⁵ afin de déterminer l'État membre de résidence.

L'institution désignée située dans l'**État membre de résidence** doit déterminer la législation de quel État membre est applicable, en tenant compte des procédures recommandées dans ce guide. Dans un premier temps, cette détermination, à effectuer sans délai, sera provisoire. L'institution du lieu de résidence doit alors notifier cette détermination aux institutions désignées de chacun des États membres où est exercée une activité et où sont situés le siège social et le siège d'exploitation de l'employeur, et ce au moyen des SED qui conviennent. La législation applicable deviendra définitive si elle n'est pas contestée par les institutions désignées dans les deux mois à compter de la date de cette notification.

³⁴ La liste des institutions européennes de sécurité sociale est disponible à cette adresse: http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/

³⁵ SED = structured electronic document. Voir l'article 4 du règlement n° 987/2009.



Lorsque les États membres concernés sont déjà d'accord sur la législation applicable en vertu de l'article 16, paragraphe 4, du règlement n° 987/2009, une décision définitive peut être prise dès le départ, auquel cas l'obligation de fournir une décision provisoire n'a pas lieu d'être.

L'institution compétente de l'État membre dont la législation est jugée applicable doit, sans délai, en informer la personne concernée. L'institution peut opérer par courrier ou au moyen du document portable A1 (certificat attestant de la législation applicable³⁶). Si l'institution compétente délivre un document portable A1 pour spécifier à la personne la législation applicable, elle peut le faire à titre provisoire ou définitif. Si l'institution délivre un document portable A1 pour indiquer que la détermination est provisoire, elle devra en délivrer un nouveau à la personne concernée une fois la détermination devenue définitive.

Une institution peut choisir de délivrer immédiatement un document portable A1 définitif pour informer la personne concernée. Toutefois, si la compétence de cet État membre est contestée et que la compétence finale diffère de celle initialement déterminée par l'institution désignée dans l'État membre de résidence, le document portable A1 doit être immédiatement annulé et remplacé par un document portable A1 émis par l'État membre finalement jugé compétent. Vous trouverez des informations supplémentaires concernant le document portable A1 dans les directives sur l'utilisation des documents portables³⁷.

Si une personne normalement salariée dans deux ou plusieurs États membres ne signale pas cette situation à l'institution désignée de l'État membre où elle réside, elle sera également soumise aux procédures de l'article 16 du règlement n° 987/2009 dès que cette institution aura connaissance de la situation.

9 Qu'en est-il des travailleurs indépendants exerçant normalement des activités non salariées dans deux ou plusieurs États membres?

Il existe pour les personnes exerçant normalement des activités non salariées dans deux ou plusieurs États membres une règle spéciale qui prévoit que la personne est assujettie à:

- la législation de l'État membre de résidence si une part substantielle de l'activité est exercée dans cet État membre;
- la législation de l'État membre où se situe le centre d'intérêt de l'activité si la personne ne réside pas dans l'un des États membres où est exercée une part substantielle de l'activité.

Les critères servant à apprécier une activité substantielle et le centre d'intérêt d'une personne sont énoncés aux sections 11 et 13.

10 Dans quelles circonstances une personne peut-elle être considérée comme exerçant normalement une activité non salariée dans deux ou plusieurs États membres?

Une personne qui «exerce normalement une activité non salariée dans deux ou plusieurs États membres» désigne, en particulier, une personne qui exerce, simultanément ou en alternance, une ou plusieurs activités non salariées différentes

³⁶ Voir l'article 19, paragraphe 2, du règlement n° 987/2009.

³⁷ Voir l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/>



sur le territoire de deux ou plusieurs États membres. La nature des activités n'entre pas en ligne de compte pour procéder à cette détermination. Toutefois, les activités marginales et secondaires négligeables en termes de temps et de rendement économique ne seront pas prises en compte pour déterminer la législation applicable, en vertu du titre II du règlement n° 883/2004. Les activités restent pertinentes pour l'application du régime national de sécurité sociale; si l'activité marginale entraîne une affiliation à la sécurité sociale, les cotisations seront alors versées, pour l'ensemble des revenus provenant de toutes les activités, dans l'État membre compétent.

Attention à ne pas confondre les détachements temporaires – tels que prévus à l'article 12, paragraphe 2, du règlement n° 883/2004 – et les dispositions concernant les personnes qui exercent une activité dans deux ou plusieurs États membres. Dans le premier cas, la personne exerce une activité dans un autre État membre pendant une période limitée. Dans le second cas, les activités exercées dans plusieurs États membres s'inscrivent normalement dans les modalités de travail de la personne non salariée.

11 Comment définir la part substantielle d'une activité non salariée?

Une «part substantielle de l'activité non salariée» exercée dans un État membre de résidence signifie que, quantitativement, une partie substantielle de toutes les activités du travailleur indépendant est effectuée dans ce pays, sans pour autant constituer la majeure partie de ces activités.

Pour déterminer si une part substantielle de l'activité d'un travailleur indépendant est exercée dans un État membre, il **faut** prendre en compte les éléments suivants:

- le chiffre d'affaires
- le temps de travail
- le nombre des prestations fournies
- le revenu

Si, dans le cadre d'une évaluation globale, il ressort qu'au moins 25 % des critères ci-dessus sont satisfaits, cela indique qu'une part substantielle de toutes les activités de la personne est exercée dans l'État membre de résidence.

Ces critères doivent obligatoirement être pris en compte, mais cette liste n'est pas exhaustive; d'autres critères peuvent aussi entrer en jeu.

Exemple:

M. X est maçon. Il exerce ses activités comme travailleur indépendant en Hongrie, où il réside. Parfois, le week-end, il fournit aussi ses services en tant que travailleur indépendant à une société agricole en Autriche. M. X travaille 5 jours par semaine en Hongrie et, au maximum, 2 jours par semaine en Autriche. X effectue donc une part substantielle de ses activités en Hongrie et, par conséquent, c'est la législation hongroise qui est applicable.

12 Quelles sont les procédures à suivre par un travailleur indépendant exerçant son activité dans deux ou plusieurs États membres?

Pour déterminer la législation applicable à un travailleur indépendant exerçant son activité dans deux ou plusieurs États membres, les procédures sont les mêmes que



pour une personne salariée (voir la section 8 ci-dessus). Le travailleur indépendant doit contacter en son nom propre l'institution de l'État membre de résidence.

13 Quels sont les critères permettant de déterminer où se situe le centre d'intérêt des activités?

Si une personne ne réside pas dans l'un des États membres où elle exerce une part substantielle de ses activités, elle sera assujettie à la législation de l'État membre où est situé le centre d'intérêt de ses activités.

Pour déterminer le centre d'intérêt des activités, il faut prendre en compte tous les aspects des activités professionnelles de cette personne, notamment les **critères suivants**:

- le lieu où sont situés les locaux fixes et permanents d'où la personne concernée exerce ses activités;
- la nature habituelle ou la durée des activités exercées;
- le nombre des prestations fournies; et
- l'intention de la personne concernée telle qu'elle ressort de l'ensemble des circonstances.

Outre les critères ci-dessus, pour déterminer la législation nationale à appliquer, la situation présumée dans les 12 mois civils à venir doit également être prise en compte. Les performances passées peuvent aussi être considérées dans la mesure où elles offrent une description suffisamment fiable de l'activité du travailleur indépendant.

Par exemple:

M^{me} XY est travailleuse indépendante. Elle exerce la part substantielle de ses activités en Autriche, mais travaille aussi en Slovaquie. Elle réside en Autriche. Étant donné qu'elle exerce la part substantielle de ses activités en Autriche et réside aussi dans cet État membre, c'est la législation autrichienne qui est applicable.

M. YZ est travailleur indépendant. Il exerce une part de son activité en Belgique et une part aux Pays-Bas. Il vit en Allemagne. Il ne possède pas de locaux fixes et permanents. Cependant, il travaille principalement aux Pays-Bas et gagne la majorité de ses revenus dans ce pays. Son intention est de s'établir aux Pays-Bas, où il est en voie d'acquérir des locaux permanents. M. YZ est assujetti à la législation néerlandaise étant donné qu'il ne réside dans aucun des États membres où il travaille mais qu'il a l'intention, comme en témoignent les circonstances (notamment ses projets), de faire des Pays-Bas le centre d'intérêt de son activité.

14 Quelle est la situation d'une personne qui exerce à la fois une activité salariée et non salariée dans plusieurs États membres?

Si une personne exerce normalement une activité salariée et une activité non salariée dans différents États membres, elle sera assujettie à la législation de l'État membre où elle exerce une activité salariée. Si, parallèlement à son activité non salariée, la personne exerce une activité salariée dans plusieurs États membres, les



critères énoncés à l'article 13, paragraphe 1, du règlement n° 883/2004 (exposés à la section 1) s'appliqueront.

15 Existe-t-il des aménagements spéciaux pour les personnes travaillant dans plusieurs États membres et pour lesquelles la législation applicable est déjà déterminée en vertu du règlement n° 1408/71?

L'article 87, paragraphe 8, du règlement n° 883/2004 prévoit que si, du fait de l'introduction du nouveau règlement, une personne se trouve assujettie à la législation d'un État membre autre que celui déjà déterminé en vertu du règlement n° 1408/71, la décision précédente continuera de s'appliquer sous réserve que la situation considérée reste inchangée.

La première condition pour appliquer l'article 87, paragraphe 8, est que, du fait de l'entrée en vigueur du règlement n° 883/2004, une personne soit assujettie à la législation d'un État membre autre que celui déjà déterminé en vertu du titre II du règlement n° 1408/71³⁸.

La seconde condition pour appliquer l'article 87, paragraphe 8, c'est que la situation considérée reste inchangée.

Cette disposition a pour but d'éviter les nombreux changements de législation applicable occasionnés par le passage au nouveau règlement, ainsi que de permettre une «transition douce» à la personne concernée quant à la législation applicable au cas où existerait un écart entre la législation applicable (État membre compétent) selon le règlement n° 1408/71 et la législation applicable selon le règlement n° 883/2004.

De la discussion menée au sein de la Commission administrative, il est ressorti que des règles simples doivent être établies et appliquées de manière cohérente par toutes les institutions désignées pour que les critères utilisés soient perçus comme équitables, faisables et transparents.

En vertu du règlement n° 1408/71, l'institution désignée de l'État membre compétent est tenue de délivrer à la personne concernée un certificat déclarant qu'elle est assujettie à sa législation (article 12a du règlement n° 574/72). En vertu du règlement n° 883/2004, l'institution désignée de l'État membre compétent doit également informer la personne concernée et fournir, sur demande, une attestation de la législation applicable (article 16, paragraphe 5, et article 19, paragraphe 2, du règlement n° 987/2009). Étant donné que l'État membre compétent déterminé en dernier lieu en vertu du règlement n° 1408/71 et qui a délivré le certificat sur la législation applicable est le mieux à même de vérifier si la situation reste inchangée après l'entrée en vigueur du règlement n° 883/2004, **il a été convenu que:**

- si nécessaire, l'État membre qui, en dernier lieu, a été déterminé État compétent en vertu du règlement n° 1408/71 et qui a délivré le certificat sur la législation applicable (formulaire E101), vérifiera si la situation considérée reste inchangée et, si tel est le cas, fournira une nouvelle attestation de la législation applicable (document portable A1).

³⁸ La commission administrative a convenu que l'article 87, paragraphe 8, du règlement n° 883/2004 s'appliquera également aux bateliers rhénans pour lesquels, auparavant, la législation applicable était déterminée en vertu de l'article 7, paragraphe 2, du règlement n° 1408/71.



Un changement de la situation considérée fait référence à la situation de fait qui a permis de déterminer, en dernier lieu, la législation applicable en vertu du règlement n° 1408/71. **Par conséquent:**

- un changement de la «situation qui a prévalu», ainsi que mentionné à l'article 87, paragraphe 8, du règlement n° 883/2004, signifie qu'après l'entrée en vigueur du règlement n° 883/2004, l'un des critères/éléments décisifs pour déterminer la législation applicable en vertu du titre II du règlement n° 1408/71 a changé, et que, du fait de ce changement, la personne concernée serait assujettie à la législation d'un État membre autre que celui déterminé en dernier lieu conformément au titre II du règlement n° 1408/71. En règle générale, un nouvel emploi – pour cause de changement d'employeur, de cessation de l'un des emplois ou de changement transfrontalier de résidence – est un changement de la situation qui a prévalu. Si leurs avis divergent, les institutions concernées rechercheront une solution commune.
- L'expiration d'une attestation de la législation applicable (formulaire E101, document portable A1) n'est pas considérée comme un changement de la «situation qui a prévalu».
- Lorsqu'une personne souhaite être assujettie à la législation de l'État membre qui serait applicable en vertu du règlement n° 883/2004, elle doit introduire une demande en vertu de l'article 87, paragraphe 8, dudit règlement auprès de l'institution désignée de cet État membre ou, si elle exerce une activité dans deux ou plusieurs États membres, auprès de l'institution désignée de l'État membre de résidence.

Exemple:

À compter du 1^{er} janvier 2010, une personne exerce une activité salariée pour un seul employeur en France, où elle réside, et en Espagne, où l'employeur est établi. En France, la personne exerce seulement 15 % de son activité. La France est l'État membre compétent uniquement en vertu de l'article 14, paragraphe 2, point b)(i), du règlement n° 1408/71, mais non selon l'article 13, paragraphe 1, point a), du règlement n° 883/2004. Autrement dit, c'est l'article 87, paragraphe 8, qui s'applique et la personne continue d'être couverte par la législation française après l'entrée en vigueur du règlement n° 883/2004, sauf si elle opte pour la législation espagnole en vertu de l'article 87, paragraphe 8, du règlement n° 883/2004.

En ce qui concerne l'application des règlements n° 883/2004 et n° 987/2009 en vertu de l'article 90 du règlement n° 883/2004, il est à noter que chaque fois qu'il existe une relation où interviennent la Suisse ou des États membres de l'EEE – ou que des activités, quelle qu'en soit la part, sont exercées en Suisse ou dans l'EEE –, le règlement n° 1408/71 est généralement applicable tant que les accords ad hoc n'ont pas été modifiés compte tenu du règlement n° 883/2004.

16 Lorsqu'une personne, dont la situation relève des dispositions transitoires, demande que cette situation soit appréciée conformément aux dispositions du règlement 883/2004, à compter de quelle date se verra-t-



elle soumise à la législation applicable en vertu de ces dernières dispositions ?

Comme déjà indiqué, une personne dont la législation applicable a été déterminée en vertu du règlement n° 1408/71 peut demander à être assujettie à la législation applicable en vertu du règlement n° 883/2004. Si la personne a introduit sa demande avant le 31 juillet 2010, le changement de la législation applicable devrait être effectif à compter du 1^{er} mai 2010, c'est-à-dire la date d'entrée en vigueur des nouveaux règlements. Si la demande a été reçue après le 31 juillet 2010, soit plus de trois mois après la date d'entrée en vigueur des nouveaux règlements, toute décision prise est effective à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui de la demande.

