

GUIDE POUR LE TRAVAILLEUR MOBILE EUROPÉEN

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS 2017





Avec l'appui financier
de la Commission européenne

GUIDE POUR LE TRAVAILLEUR MOBILE EUROPÉEN

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS 2017

Les auteurs :

Ger Essers est né et a grandi à la frontière entre les Pays-Bas et l'Allemagne (Kerkrade, 1946). Il vit à proximité de la frontière belgo-néerlandaise (Maastricht). Après une carrière dans l'enseignement, il est depuis 1993 conseiller du syndicat néerlandais FNV, chargé du travail frontalier. En tant que conseiller EURES pour l'Euregio Rhin-Meuse-Waal, il a conseillé des travailleurs frontaliers néerlandais, belges et allemands. Il est co-auteur des trois premières éditions du « Guide pour le travailleur mobile européen ».

Katrin Distler (née en 1963) a grandi à la frontière germano-suisse. Après des études et un doctorat en économie politique, plusieurs activités à l'Université de Fribourg (Allemagne) et en tant que gestionnaire d'un projet pilote du Land de Bade-Wurtemberg (Allemagne) consacré à la promotion des femmes en entreprise, elle travaille depuis l'an 2000 auprès de la Confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB). Depuis 2004, elle est conseillère EURES pour la DGB dans le cadre du partenariat frontalier germano-franco-suisse EURES Oberrhein / Rhin Supérieur. Elle a collaboré à la troisième édition du « Guide pour le travailleur mobile européen » et a réalisé la mise à jour de la quatrième édition.

Merci à **Bart Vanpoucke** de la fédération syndicale socialiste belge ABVV/FGTB qui y a travaillé jusqu'en 2009 comme conseiller EURES pour les travailleurs mobiles transfrontaliers belges, français et britanniques et qui a collaboré aux deux premières éditions du « Guide pour le travailleur mobile européen ».

Editeur

Confédération Européenne des Syndicats (CES)
5, Boulevard Roi Albert II
B-1210 BRUXELLES
BELGIQUE
Tél. : 00 32 2 2240 411
E-mail : etuc@etuc.org
www.etuc.org

Le « **Guide pour le travailleur mobile européen** » a été publié pour la première fois en 2004, puis dans une seconde version retravaillée en 2007. La troisième édition constituait une révision complète des deux premières, notamment sur la base du règlement (CE) no 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) no 883/2004 (modifié par le règlement (CE) n° 988/2009) portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Cette quatrième édition constitue pour l'essentiel une mise à jour du Guide visant à intégrer les modifications des bases juridiques telles qu'elles existaient en 2017.

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

Sous réserve de tous droits, même de réimpression d'extraits et de reproduction photomécanique.

Si vous souhaitez citer des extraits de cette publication, veuillez en préciser à chaque fois l'éditeur, le titre et la version. Veuillez en outre envoyer un exemplaire justificatif à l'éditeur.

AVANT-PROPOS

Le principe de la libre circulation des personnes est d'application dans l'Union européenne (UE) et l'Association européenne de libre-échange (AELE). Pour le travailleur européen, cela signifie qu'il a le droit de se rendre dans un autre État membre et d'y travailler ou d'y chercher du travail. Il pourra bénéficier à cet égard d'une plus grande liberté de mouvement et d'une meilleure protection que d'autres travailleurs non européens.

Néanmoins, le travailleur mobile se trouve confronté à un cadre réglementaire très complexe. Malgré leur volume, la législation et la réglementation européennes restent, à dessein, relativement limitées dans leur portée, et les législations et réglementations nationales, souvent très diverses, ont été en grande partie maintenues. Sur le plan européen, la seule ambition consiste à établir dans ce paysage très contrasté un certain nombre de droits fondamentaux et, sur un certain nombre de terrains, à parvenir à une coordination des différentes législations cadres. L'objectif n'est toutefois nullement d'harmoniser et/ou d'uniformiser les législations nationales.

Pour le travailleur mobile, cela signifie concrètement que ses droits et obligations ne sont pas uniquement garantis par la législation et la réglementation européennes. Ils restent déterminés aussi par les législations nationales de son État de résidence et/ou d'emploi. Dans le domaine de la fiscalité, fondamental pour le travailleur mobile, la dimension européenne reste ainsi très limitée : aucune coordination n'existe à cet égard, du moins jusqu'à présent. Ce sont les centaines de conventions bilatérales conclues par les États membres pour éviter la double imposition qui sont encore pleinement en vigueur.

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) défend les intérêts des travailleurs au niveau européen et s'engage en faveur d'une Europe à forte dimension sociale qui met en avant les intérêts et le bien-être de la population active, favorise la justice sociale et combat la marginalisation et la discrimination. Dans beaucoup de régions frontalières d'Europe, les organisations syndicales régionales respectives se sont associées en Conseils Syndicaux Interrégionaux (CSI) afin d'y soutenir les travailleurs mobiles, bien souvent transfrontaliers, dans la défense de leurs intérêts sociaux et économiques ainsi que dans l'aboutissement de leurs revendications dans ces domaines.

Le présent « Guide pour le travailleur mobile européen », édité par la CES, s'adresse avant tout à celles et ceux qui informent et conseillent ce groupe de travailleurs mobiles dans toute l'Europe au sujet de leurs droits et obligations, dont notamment aux conseillères et conseillers EURES qui ont été formés par la Commission européenne aux questions de la mobilité des travailleurs au niveau national et transfrontalier et qui travaillent auprès d'administrations du travail, de syndicats ou d'organisations patronales.

La première partie de cette publication expose un certain nombre de traités, règlements et directives communautaires relatifs aux régimes de sécurité sociale, y compris les prestations familiales, et au droit du travail. Nous nous arrêterons également sur les principes de base du modèle de convention de l'OCDE en vue d'éviter les doubles impositions, dont s'inspirent presque toutes les conventions fiscales bilatérales. L'application de cet ensemble de textes aux situations concrètes du travail transfrontalier en Europe est ensuite examinée de manière plus détaillée dans la deuxième partie de l'ouvrage (chapitres 8 à 13).

SOMMAIRE

Avant-propos	5
<hr/>	
Partie I Bases juridiques de la mobilité des travailleurs en Europe	7
Chapitre 1 Traité sur l'Union européenne (traité UE)	10
Chapitre 2 Règlement (UE) n° 492/2011 relatif à la libre circulation des travailleurs	12
Chapitre 3 Règlement (CE) 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale	18
Chapitre 4 Droit du travail européen	38
Chapitre 5 Coordination fiscale – les conventions de double imposition	42
Chapitre 6 Droits à pension complémentaire	50
Chapitre 7 Droit de séjour	52
<hr/>	
Partie II Différentes formes de mobilité des travailleurs en Europe	55
Chapitre 8 Le travailleur détaché	57
Chapitre 9 Le travailleur migrant	69
Chapitre 10 Le travailleur frontalier	72
Chapitre 11 Le travailleur multinational	82
Chapitre 12 Le travailleur mobile européen en cas de chômage	93
Chapitre 13 Le retraité à l'étranger	100
<hr/>	
Partie III Sources d'informations	104



PARTIE I

**BASES JURIDIQUES DE
LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS
EN EUROPE**

TABLE DE LA **PARTIE 1**

Chapitre 1	Traité sur l'Union européenne (traité UE)	10
<hr/>		
Chapitre 2	Règlement (UE) n° 492/2011 relatif à la libre circulation des travailleurs	12
2.1	Le droit à l'emploi des ressortissants de l'Union européenne	12
2.2	Le droit à l'emploi des ressortissants hors Union européenne (citoyens de pays tiers)	15
2.3	Le droit à l'emploi des habitants des nouveaux États membres	16
<hr/>		
Chapitre 3	Règlement (CE) 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale	18
3.1	Généralités	18
3.2	Règles permettant de déterminer la législation applicable en matière de sécurité sociale	20
3.3	Totalisation des périodes d'assurance	23
3.4	Exportation des prestations	24
3.5	Dispositions particulières concernant les différents types de prestations issues de la sécurité sociale	25
<hr/>		
Chapitre 4	Droit du travail européen	38
4.1	Généralités	38
4.2	Tribunal du travail compétent : règlement (UE) n° 1215/2012	39
4.3	Droit du travail applicable : règlement (CE) n° 593/2008	40
<hr/>		
Chapitre 5	Coordination fiscale – les conventions de double imposition	42
5.1	Généralités	42
5.2	Principe de l'État d'activité	44
5.3	Maintien conditionnel du principe de l'État de résidence	44
5.4	Règles spécifiques	45
5.5	Méthodes visant à éviter une double imposition	47
5.6	Compétences différentes en matière de sécurité sociale et d'impôts	49

Le principe de la libre circulation des personnes est d'application dans l'Union européenne¹ (UE) et l'Association européenne de libre-échange (AELE). Pour le travailleur européen, cela signifie qu'il a le droit de se rendre dans un autre État membre et d'y travailler ou d'y chercher du travail.

La base juridique de la libre circulation des travailleurs est l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)². La liberté de circulation est également un droit fondamental garanti par l'article 15, paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il résulte du principe communautaire de non-discrimination fondée sur la nationalité qu'un travailleur migrant doit être traité de la même manière que les travailleurs nationaux en ce qui concerne notamment l'accès au travail, les conditions d'emploi et de travail, et les avantages sociaux et fiscaux. Pour réaliser la liberté de circulation, des règlements et des directives³ établissant certaines règles et principes communs ont été adoptés afin de garantir que l'application des différents systèmes nationaux ne lèse pas les personnes qui exercent leur droit à la libre circulation.

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

1 L'Union européenne (UE) compte actuellement (décembre 2017) 28 États membres. L'Association européenne de libre-échange (AELE) réunit l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse. L'Espace économique européen (EEE) rassemble les États de l'Union européenne, l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège. La formule « EEE et Suisse » renvoie aux mêmes États que « UE/AELE ».

2 Le TFUE est entré en vigueur le 1er décembre 2009. Jusqu'au 30 novembre 2009, les dispositions relatives à la libre circulation des personnes étaient énoncées à l'article 39 du traité instituant la Communauté européenne (traité CE) dans sa numérotation telle que modifiée par le traité de Maastricht, et à l'article 48 du traité CE dans sa version antérieure en vigueur jusqu'au 30 octobre 1993.

3 Par exemple : règlement (CEE) n° 1612/68 du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté ; abrogé par le règlement (UE) n° 492/2011 du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union ;

Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent au sein de la Communauté ; remplacé par le règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et par le règlement d'application (CE) n° 987/2009 ;

Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant le règlement (CEE) n° 1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE.

CHAPITRE 1. TRAITÉ SUR L'UNION EUROPÉENNE (TRAITÉ UE)

Le traité sur l'Union européenne (traité UE) établit un certain nombre de droits fondamentaux pour les citoyens européens, de même que le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2009.

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

Article 18 du TFUE (ex-article 12 du traité CE)

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

Article 20 du TFUE (ex-article 17 du traité CE)

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

Article 21 du TFUE (ex-article 18 du traité CE)

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

Article 45 du TFUE (ex-article 39 du traité CE)

- 1. La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de l'Union Européenne.*
- 2. Elle implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.*
- 3. Elle comporte le droit, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique :*
 - a) de répondre à des emplois effectivement offerts,*
 - b) de se déplacer à cet effet librement sur le territoire des États membres,*
 - c) de séjourner dans un des États membres afin d'y exercer un emploi conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux,*
 - d) de demeurer, dans des conditions qui feront l'objet de règlements établis par la Commission, sur le territoire d'un État membre, après y avoir occupé un emploi.*
- 4. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux emplois dans l'administration publique.*

Article 46 du TFUE (ex-article 40 du traité CE)

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

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

Article 48 du TFUE (ex-article 42 du traité CE)

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

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

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

- a) renvoie le projet au Conseil, ce qui met fin à la suspension de la procédure législative ordinaire, ou*
- b) n'agit pas ou demande à la Commission de présenter une nouvelle proposition ; dans ce cas, l'acte initialement proposé est réputé non adopté.*

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

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

CHAPITRE 2. RÈGLEMENT (UE) N° 492/2011 RELATIF À LA LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS

2.1 LE DROIT À L'EMPLOI DES RESSORTISSANTS DE L'UNION EUROPÉENNE

Le règlement (UE) n° 492/2011⁴, qui régit les droits des travailleurs mobiles européens et des membres de leurs familles, s'inscrit dans la perspective de l'interdiction de discrimination sur la base de la nationalité formulée dans les articles 18 et 45, paragraphe 2 du TFUE. Les ressortissants des États membres de l'Espace économique européen (EEE = les États membres de l'Union européenne, plus le Liechtenstein, la Norvège et l'Islande) ont librement accès au marché du travail des autres États membres de l'EEE, sans nécessiter de permis de travail ; ils jouissent du principe de libre circulation des travailleurs. Un autre accord sur la libre circulation des personnes (Accords bilatéraux I entre la Suisse et l'Union européenne) assimile les citoyens suisses aux ressortissants de l'UE/l'EEE en matière d'accès au marché du travail.

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

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

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

⁴ Le règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union est entré en vigueur le 16 juin 2011 et remplace le règlement (CEE) n° 1612/68 du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté en vigueur jusqu'à cette date. Il a été modifié par le règlement (UE) n° 2016/589 du Parlement européen et du Conseil du 13 avril 2016 entré en vigueur le 12 mai 2016.

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

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

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

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

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

Les avantages sociaux ne doivent toutefois pas être confondus avec les prestations sociales légales. La coordination des dispositions légales en matière de sécurité sociale est régie par les règlements correspondants (voir chapitre 3).

Exemples :

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

Voici deux exemples similaires (article 7, paragraphes 1 et 4 du règlement (UE) n° 492/2011) :

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

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

Article 8 du règlement (UE) n° 492/2011

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

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

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

La directive 2014/54/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs vise à supprimer les obstacles à la libre circulation des travailleurs encore existants. Figurent par exemple parmi ces obstacles le manque de connaissance du droit européen par les employeurs des secteurs public et privé, et les difficultés rencontrées par les ressortissants mobiles dans la recherche d'informations et de soutien dans les États membres d'accueil. Afin d'éliminer ces obstacles et d'empêcher les discriminations, la directive oblige les États membres à garantir les points suivants :

- Conseils et aide juridiques aux travailleurs migrants de l'UE dans l'application de leurs droits par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs organismes présents à l'échelle nationale ;
- Protection juridique efficace (par exemple protéger les travailleurs migrants de l'UE souhaitant exercer leurs droits en leur évitant d'être pris pour cible) ; et
- Mise à disposition d'informations faciles d'accès, disponibles dans plusieurs langues de l'UE, sur les droits auxquels les travailleurs migrants et les demandeurs d'emploi de l'UE peuvent prétendre.

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

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

2.2. LE DROIT À L'EMPLOI DES RESSORTISSANTS HORS UNION EUROPÉENNE (CITOYENS DE PAYS TIERS)

Les travailleurs qui sont ressortissants d'un des États membres de l'EEE (plus la Suisse) ont le droit de travailler dans un autre État membre. Les travailleurs qui ne sont pas ressortissants d'un des États membres de l'EEE (plus la Suisse) – ceux qu'on appelle les citoyens des pays tiers – ne bénéficient pas directement de ce droit. Ils ont besoin d'un permis de travail, qui doit être demandé par l'employeur auprès de l'autorité compétente. Dans les cas où un travailleur de l'EEE est marié à un ressortissant hors EEE (citoyen de pays tiers) et réside et travaille dans un autre État membre, le conjoint a lui aussi le droit d'exercer une activité rémunérée dans le pays hôte (pays de résidence).

Son droit à l'emploi dans le pays de résidence était auparavant garanti par l'article 11 du règlement (CEE) n° 1612/68. Aujourd'hui, il est assuré par l'article 23 de la directive 2004/38/CE relative au droit de séjour.

Article 23 de la directive 2004/38/CE

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

Exemples :

- Un employeur finlandais engage un travailleur italien. Ce dernier est marié à une ressortissante argentine. Les deux époux ont directement le droit de séjourner en Finlande et d'y exercer une activité salariée. Ce principe se base sur l'article 1 du règlement (UE) n° 492/2011 en ce qui concerne le ressortissant de l'UE et sur l'article 23 de la directive 2004/38/CE en ce qui concerne son épouse. Aucun permis de travail n'est donc nécessaire pour cette ressortissante hors EEE.
- Une infirmière bosniaque qui vit en Bosnie-Herzégovine – un État qui à ce jour ne fait pas (encore) partie de l'Union européenne – n'a pas le droit de travailler en Autriche si elle ne dispose pas d'un permis de travail. Ce principe est applicable même si cette infirmière bosniaque est mariée à un ressortissant allemand exerçant en Autriche en tant que travailleur frontalier résidant en Bosnie-Herzégovine. Toutefois, si le couple décide de déménager en Autriche, un permis de travail ne sera plus nécessaire.
- Une danseuse de ballet israélienne qui habite à Amsterdam (Pays-Bas) travaille à Anvers (Belgique). N'étant pas ressortissante de l'Union, elle ne peut travailler que si elle dispose d'un permis de travail. Elle a droit aux allocations familiales belges (prestation sociale) sur la base du règlement n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (et du règlement n° 1231/2010 visant à étendre le règlement n° 883/2004 aux ressortissants de pays tiers). Elle n'a pas droit à la prime de naissance (avantage social) sur la base de l'article 7, paragraphe 2 du règlement (UE) n° 492/2011. Elle a droit aux allocations familiales et non à la prime de naissance parce que les ressortissants des pays tiers entrent bien dans le champ d'application du règlement n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale mais pas dans celui du règlement (UE) n° 492/2011 relatif à la libre circulation des travailleurs.

2.3. LE DROIT À L'EMPLOI DES HABITANTS DES NOUVEAUX ÉTATS MEMBRES

Ces dernières années, l'Union européenne a connu plusieurs élargissements. L'UE15 est devenue l'UE25 le 1^{er} mai 2004 avec l'adhésion de dix nouveaux États membres (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovaquie et République tchèque ; dénommés ci-après les « pays entrants de 2004 »), puis l'UE27 le 1^{er} janvier 2007 après l'arrivée de deux nouveaux pays (Bulgarie et Roumanie ; dénommés ci-après les « pays entrants de 2007 »). Le 1^{er} juillet 2013, la Croatie a été le 28^e État à rejoindre l'UE.

À chaque élargissement, les « anciens » et les nouveaux États membres ont convenu d'un régime de transition. Ce régime permettait d'introduire progressivement la question politiquement sensible du droit à la libre circulation des travailleurs. Cela signifie essentiellement que le système initial, dans lequel les habitants des nouveaux États membres avaient besoin d'un permis de travail pour pouvoir travailler dans un « ancien » État membre, peut être maintenu pendant encore un certain temps.

Les délais de transition comportent trois phases (deux ans + trois ans + deux ans) et se limitent à sept ans maximum :

Années après l'adhésion	Conditions requises pour le maintien de la clause de sauvegarde
Phase 1 : 0 à 2 ans après l'adhésion	Aucune
Phase 2 : 2 à 5 ans après l'adhésion	Communication formelle unilatérale de l'État membre à la Commission européenne
Phase 3 : 5 à 7 ans après l'adhésion	Déclaration formelle motivée en cas de perturbation grave du marché du travail ou de crainte d'une telle perturbation

En principe, les restrictions devraient se terminer avec la seconde phase. Toutefois, en cas de perturbations graves, un État membre qui applique encore des mesures nationales au terme de la seconde phase peut maintenir ces mesures jusqu'à l'expiration de la période de sept ans après la date de son adhésion, moyennant communication préalable à la Commission. Les dispositions transitoires ont pris fin le 30 avril 2011 pour les huit États d'Europe centrale et orientale et le 31 décembre 2013 pour la Bulgarie et la Roumanie.

Concernant les ressortissants croates, la première phase des dispositions transitoires relatives à la libre circulation des travailleurs s'est achevée le 30 juin 2015. Les États membres étaient tenus de notifier, au plus tard à cette date, la Commission de leur décision de maintenir des restrictions concernant l'accès des citoyens croates à l'emploi au cours des trois prochaines années ou, au contraire, leur intention d'ouvrir d'ores et déjà et sans aucune réserve leur marché du travail.

- L'Allemagne, la Belgique, Chypre, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie et le Luxembourg ont décidé d'accorder aux citoyens croates un accès sans restriction à leur marché du travail. De ce fait, ils appliquent pleinement la législation de l'Union européenne concernant la libre circulation des travailleurs depuis le 1^{er} juillet 2015.
- L'Autriche, Malte, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Slovaquie ont choisi de maintenir leurs restrictions pour une nouvelle période de trois ans.
- Les États membres restants ont déjà accordé aux travailleurs croates tous les droits relatifs à la libre circulation lors de l'adhésion, le 1^{er} juillet 2013.

Les dispositions transitoires prennent irrévocablement fin le 30 juin 2020 pour la Croatie.

La disposition transitoire s'applique exclusivement à la libre circulation des travailleurs. La prestation de services transfrontalière est possible à partir du premier jour de l'adhésion.

La liberté de prestation de services implique la possibilité, pour un travailleur indépendant ou une société, de fournir par intermittence des prestations dans tout autre État membre de l'Union, sans devoir pour cela s'y établir comme société ou sans y être discriminé par rapport à des travailleurs indépendants ou des sociétés de l'État membre en question.

La liberté de prestation de services comporte également le droit de détacher par intermittence ses propres employés dans l'autre pays, d'y ouvrir des agences commerciales et de chercher activement à décrocher des contrats, sans pour autant devoir s'y établir.

Seules l'Autriche et l'Allemagne bénéficient d'une clause de garantie spéciale selon laquelle le détachement de travailleurs à partir des nouveaux États membres peut être assorti de certaines conditions. Cette clause s'applique non seulement aux pays entrants de 2004, mais aussi aux pays entrants de 2007. Cette possibilité vaut toutefois seulement pour un nombre limité de services, comme la construction et le nettoyage industriel, et est seulement applicable si les domaines concernés sont sérieusement affectés.

CHAPITRE 3. RÈGLEMENT (CE) 883/2004 PORTANT SUR LA COORDINATION DES SYSTÈMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

3.1. GÉNÉRALITÉS

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

La coordination modernisée est entrée en vigueur le **1^{er} mai 2010** avec le règlement (CE) n° 883/2004 (règlement de base)⁵ et son règlement d'application (CE) n° 987/2009⁶, applicables aux **États membres** de l'UE.

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

Les règles de modernisation de la coordination s'appliquent à la **Suisse** depuis le **1^{er} avril 2012** et à la Norvège, à l'Islande et au Liechtenstein (**États membres de l'EEE**) depuis le **1^{er} juin 2012**.

Depuis le **1^{er} janvier 2016**, les règlements (CE) n° 883/2004 et 987/2009 **s'appliquent également aux relations entre les quatre États de l'AELE**, à savoir la Suisse, l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein.

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

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

Le règlement (CEE) n° 1408/71 et le règlement (CEE) n° 574/72 s'appliquent donc désormais uniquement :

- au règlement (CEE) n° 1661/85 du Conseil du 13 juin 1985 fixant les adaptations techniques de la réglementation communautaire en matière de sécurité sociale des travailleurs migrants en ce qui concerne le Groenland ;
- à l'« ancien » règlement n° 859/2003 relatif aux ressortissants de pays tiers en ce qui concerne le Royaume-Uni,

aussi longtemps que lesdits règlements n'ont pas été modifiés en fonction du règlement (CE) n° 883/2004 et du règlement (CE) n° 987/2009.

La Commission européenne a proposé en décembre 2016 une révision des règlements européens relatifs à la coordination des systèmes de sécurité sociale⁷. Cette proposition envisage des modifications dans quatre domaines de coordination :

- accès des citoyens mobiles (économiquement) non actifs des États membres à des prestations sociales ;
- prestations pour des soins de longue durée ;
- prestations de chômage ;
- prestations familiales.

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

La position de la CES concernant la proposition de révision est publiée sur son site Internet : <https://www.etuc.org/documents/etuc-position-ec-proposal-revision-regulation-8832004-coordination-social-security-systems#.WjzvBX-Wzcs>

À l'heure actuelle, il est difficile de savoir si cette proposition sera acceptée en l'état, et, le cas échéant, à quelle date elle entrera en vigueur. Pour cette raison, elle ne sera pas développée plus avant dans le présent guide.

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

Les dispositions relatives à la coordination au sein de l'UE servent ainsi uniquement de déterminer de quel système national un(e) ressortissant(e) mobile dépend, et permettent d'éviter qu'une personne ne soit couverte par aucun régime de sécurité sociale, ou inversement, dans le cas des travailleurs transfrontaliers, qu'elle soit couverte deux fois. Pour le travailleur mobile, cela signifie concrètement que ses droits et obligations en matière de protection sociale sont principalement garantis grâce au droit communautaire, mais continuent être déterminés par les régimes de sécurité sociale de son État d'emploi et/ou de résidence.

⁷ Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n° 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004, COM (2016) 815 final

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

- la désignation d'une seule législation sociale applicable en matière de sécurité sociale ;
- la totalisation obligatoire des périodes d'assurance dans les divers États membres concernant les prestations familiales, de maladie, d'invalidité, de vieillesse, de décès et en cas d'accident ;
- la possibilité d'exporter les prestations de sécurité sociale ;
- la coordination des modes de calcul des prestations de sécurité sociale.

Le règlement (CE) n°883/2004 régit seulement les systèmes légaux de sécurité sociale. Il ne régit pas les protections sociales complémentaires (pensions de retraite professionnelle, assurances maladie privées, assurances maladie et invalidité privées complémentaires, etc.).

Les dispositions relatives à la coordination au sein de l'UE ne s'appliquent pas non plus à l'assistance sociale et médicale : ces prestations sont généralement accordées sur la base de la situation financière des intéressés.

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

3.2. RÈGLES PERMETTANT DE DÉTERMINER LA LÉGISLATION APPLICABLE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le règlement (CE) n°883/2004 fixe les principes de la législation applicable en matière de sécurité sociale pour la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne (UE) et de l'Association européenne de libre-échange (AELE). Ces dispositions définissent dans quel État membre les travailleurs européens mobiles sont affiliés à la sécurité sociale. Ces règles déterminent quelle législation en matière de sécurité sociale est applicable dans un cas précis et empêchent ainsi qu'une personne mobile en Europe (travailleur, retraité, étudiant, indépendant, etc.) ne soit affiliée à aucun régime ou dépende au contraire de deux régimes simultanément.

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

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

Il est dérogé à cette règle générale dans un nombre limité de cas, par exemple lorsqu'un travailleur est détaché par son employeur dans un autre État membre pour une courte période (art. 12 du règlement (CE) n° 883/2004) ou que le travailleur travaille en même temps dans plusieurs États membres (art. 13 du règlement (CE) n° 883/2004). Les retraités sont en principe affiliés à la sécurité sociale dans leur pays de résidence, selon l'article 11 (3)e du règlement (CE) n° 883/2004.

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

Exemples

- Un habitant du Portugal travaille en Espagne mais revient au moins une fois par semaine au Portugal. Ce travailleur est un travailleur frontalier. Il est affilié à la sécurité sociale de l'État d'emploi, soit l'Espagne (art. 11(3)a) du règlement (CE) n° 883/2004).
- Une entreprise suédoise détache au Danemark pendant 18 mois son directeur du personnel. Comme il s'agit d'un détachement dans le cadre d'une prestation de services, ce travailleur reste affilié à la sécurité sociale suédoise (art. 12(1) du règlement (CE) n° 883/2004).
- Un ressortissant italien travaille pour une entreprise française, aussi bien en France (50 %) qu'en Italie (50 %). Il est affilié à la sécurité sociale dans un seul État membre : l'Italie, le pays où il réside et où il travaille. L'employeur français doit donc acquitter les cotisations à la sécurité sociale italienne (art. 13(1)a) du règlement (CE) n° 883/2004).
- Un ressortissant autrichien est engagé comme technicien de maintenance par une entreprise allemande et travaille aussi bien en Italie qu'en Suisse. Le travailleur est affilié à la sécurité sociale dans un seul État membre, à savoir l'Allemagne, le pays où se situe le siège de son employeur (art. 13(1)b) du règlement (CE) n°883/2004).
- Un ressortissant français travaille comme indépendant en France et occupe un emploi à temps partiel en Allemagne. Conformément à l'article 13(3) du règlement (CE) n° 883/2004, il est affilié à la sécurité sociale de l'État de l'activité salariée, donc en Allemagne, en tant que travailleur, mais aussi pour son activité non salariée⁸.
- Une ressortissante néerlandaise qui touche une pension de survivant aux Pays-Bas est affiliée à la sécurité sociale de ce pays, conformément à l'article 11(3)e) du règlement (CE) n° 883/2004. Selon l'article 11(3)a) du règlement (CE) n°883/2004, si elle accepte un travail de type « mini-job » en Allemagne, ce n'est plus le régime de sécurité sociale néerlandais mais allemand qui est applicable. Les « mini-jobs » désignent un petit emploi avec un salaire mensuel de 450 euros maximum (en 2017) qui est soumis à des règles spécifiques en matière de sécurité sociale.

Ce ne sont là que quelques exemples qui n'ont nullement la prétention d'être exhaustifs. Si une activité professionnelle est exercée dans plusieurs États, il est impératif de chercher conseil auprès des organismes assureurs.

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

Article 16 du règlement (CE) n° 883/2004 :

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

⁸ Dans le règlement (CEE) n° 1408/71, les personnes qui exerçaient un emploi salarié et une activité non salariée sur le territoire de différents États avaient la plupart du temps une obligation de sécurité sociale dans les deux pays (article 14c et annexe VII).

3.3. TOTALISATION DES PÉRIODES D'ASSURANCE

3.3.1. Le passage à un autre régime de sécurité sociale

Quelqu'un qui travaille dans un État membre est aussi soumis au régime de sécurité sociale de celui-ci (*lex loci laboris*, selon l'article 11, paragraphe 3, point a) du règlement (CE) n° 883/2004). La législation de l'État membre respectif ne peut imposer aux citoyens de l'Union aucune condition relative à la nationalité ou au lieu de domicile en rapport avec l'accès au régime de sécurité sociale. Des problèmes peuvent néanmoins se présenter lors du passage d'un régime de sécurité sociale à un autre. Dans beaucoup d'États membres, on ne peut prétendre à des prestations de sécurité sociale qu'après avoir versé des cotisations sociales pendant un certain temps (« délai de carence »). Souvent, la durée et/ou le montant des prestations issues de la sécurité sociale sont également assortis de conditions.

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

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

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

- l'acquisition, le maintien, la durée ou le recouvrement du droit aux prestations,
- l'admission au bénéfice d'une législation,
- l'accès à l'assurance obligatoire, facultative continuée ou volontaire, ou la dispense de ladite assurance, à l'accomplissement de périodes d'assurance, d'emploi, d'activité non salariée ou de résidence tient compte, dans la mesure nécessaire, des périodes d'assurance, d'emploi, d'activité non salariée ou de résidence accomplies sous la législation de tout autre État membre, comme s'il s'agissait de périodes accomplies sous la législation qu'elle applique.

3.3.2. Justification des périodes d'assurance

Auparavant, les formulaires européens contenant toutes les informations nécessaires à la détermination et à la justification de vos droits étaient utilisés pour transférer les informations entre les organismes de sécurité sociale des différents États membres.

Désormais, des formulaires électroniques, appelés SED (structured electronic document, document électronique structuré) sont employés pour l'échange de données entre les organismes de sécurité sociale. Dans certains cas, les informations requises par un ressortissant lui sont transmises sous forme d'un document qu'il peut ensuite présenter à l'autre organisme de sécurité sociale, par exemple pour recevoir des soins médicaux dans son État de résidence. Il existe au total dix documents portables (PD, portable document), dont la carte européenne d'assurance maladie. Hormis la carte, les autres sont des formulaires papier.

Aperçu des SED et des PD :

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

3.3.3. Coordination des méthodes de calcul pour les prestations sociales

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

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

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

3.4. EXPORTATION DES PRESTATIONS

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

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

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

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

Toutefois, les prestations de chômage ne peuvent être exportées que pendant une période très limitée, de trois mois au maximum (dans certains pays, cette période peut être étendue jusqu'à un maximum de six mois) (art. 64 du règlement (CE) n° 883/2004).

Exemples

- Un travailleur frontalier portugais qui vit au Portugal et qui, durant toute sa vie professionnelle, a travaillé en Espagne, perçoit en cas de chômage complet des prestations de chômage au Portugal (principe du pays de résidence, art. 65, paragraphe 5, point a) du règlement (CE) n° 883/2004). Cependant, s'il est chômeur à temps partiel, il a droit à des prestations de chômage en Espagne (art. 65, paragraphe 1 du règlement (CE) n° 883/2004).
- Un couple marié néerlandais déménage en Italie. Madame touche une pension d'invalidité, Monsieur perçoit des prestations de chômage. La pension d'invalidité est exportable (art. 7 du règlement (CE) n° 883/2004), l'exportation des prestations de chômage est limitée à trois mois (art. 64(1)c) du règlement (CE) n° 883/2004).

Cette obligation d'exportation n'est pas absolue. Les prestations spéciales en espèces à caractère non contributif ne peuvent pas être exportées. Ces prestations sont énumérées dans l'annexe X du règlement (CE) n° 883/2004.

3.5. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES DIFFÉRENTS TYPES DE PRESTATIONS ISSUES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

3.5.1. Prestations en cas de maladie et de maternité

Une personne (et sa famille) qui est affiliée à la sécurité sociale d'un État membre et réside dans un autre État membre a droit à des **prestations en nature** de la part de l'organisme prestataire du lieu de résidence pour le compte de l'institution compétente du premier État membre. Si pour une raison quelconque, cette personne séjourne dans l'État compétent, elle a d'office droit à des prestations en nature dans cet État. Les membres de la famille d'un travailleur frontalier sont toutefois soumis à des dispositions particulières (voir section 10.3 pour plus de détails).

Les assurés qui séjournent dans un autre État membre que l'État compétent ont droit aux prestations en nature qui s'avèrent médicalement nécessaires durant leur séjour, en tenant compte du type de prestations et de la durée de séjour prévue. Ces prestations sont accordées par l'État membre où séjourne l'assuré. En revanche, les prestations en espèces sont versées par l'État membre où le bénéficiaire est assuré.

Les membres de la famille du bénéficiaire d'une pension qui habitent dans un autre État membre que celui-ci ont également droit à des prestations en nature qui sont versées par l'institution de leur lieu de résidence.

Pour les **prestations en espèces**, le principe veut qu'une personne et les membres de sa famille habitent ou séjournent dans un autre État membre que l'État compétent ont droit à des prestations en espèces versées par l'institution compétente, donc l'organisme auprès duquel la personne concernée est assurée au moment de la demande de prestations.

Certains États membres appliquent des **délais de carence** pour l'assurance maladie (droit au maintien du salaire en cas de maladie, indemnités journalières et/ou remboursements de frais médicaux). Il s'agit notamment des États suivants : Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Irlande et Norvège. Pour éviter des interruptions de la couverture santé du travailleur mobile européen, le règlement (CE) n° 883/2004 prévoit dans son article 6 la totalisation des périodes d'assurance dans les différents États membres.

Selon cette disposition, le travailleur mobile européen est certes protégé contre des interruptions dans son droit au maintien du salaire en cas de maladie, à des indemnités journalières et/ou au remboursement des frais médicaux, mais seulement s'il était auparavant affilié à un régime légal d'assurance maladie dans un autre État membre. Il doit en apporter la preuve au moyen d'un formulaire S1 (déclaration concernant la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence) auprès de l'assurance maladie de son nouveau pays de résidence et/ou d'emploi.

- En Belgique, on acquiert seulement le droit aux indemnités journalières après avoir été affilié à la sécurité sociale pendant six mois. Un travailleur irlandais qui travaille en Belgique et tombe malade après trois mois a malgré tout droit à des indemnités journalières s'il obtient de l'assurance maladie irlandaise la preuve (ancien formulaire E-104 ou S1) qu'il a auparavant été assuré au moins pendant trois mois en Irlande (art. 6 du règlement (CE) n° 883/2004).
- Une infirmière a habité et travaillé en Irlande. Elle part ensuite habiter et travailler au Danemark. Elle tombe malade après trois semaines. Au Danemark, le principe veut qu'un travailleur ait droit aux indemnités journalières payées par l'employeur dès le premier jour de maladie si pendant les huit semaines antérieures à ce jour, il a travaillé au moins 74 heures au Danemark. Si la maladie dure plus de deux semaines ou si au début de l'incapacité de travail, le travailleur n'a pas droit à des indemnités journalières payées par l'employeur, c'est la commune qui paie ces indemnités, à condition que le travailleur ait été rétribué pendant les treize semaines antérieures à sa maladie et ait travaillé au moins 120 heures durant cette période. Si l'infirmière irlandaise peut présenter un formulaire S1 et prouver ainsi qu'avant son contrat de travail, elle a été affiliée pendant plus de huit ou treize semaines à un régime d'assurance maladie en Irlande, les périodes d'assurance en

Irlande doivent être assimilées et totalisées avec les périodes d'assurance au Danemark. Ainsi, l'infirmière irlandaise émigrée au Danemark a malgré tout droit à des prestations de l'assurance maladie danoise.

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

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

3.5.2. Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles

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

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

Prestations de l'assurance accident :

- Rééducation fonctionnelle (prothèses et moyens auxiliaires) ;
- Rééducation et réinsertion professionnelle ;
- Traitements médicaux (prix du médecin et des médicaments) ;
- Indemnités journalières compensant la perte de salaire en cas d'accident du travail ;
- Prestations en espèces en cas d'incapacité durable ou, en cas de décès, au bénéfice des survivants.
- Les salariés n'acquittent pas de cotisations pour l'assurance accident, celles-ci sont exclusivement versées par l'employeur.

L'article 36 du règlement (CE) n° 883/2004 prévoit ce qui suit au sujet des prestations en nature et en espèces en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles : en principe, les **prestations en espèces** sont accordées par l'institution compétente du pays d'emploi, selon la législation en vigueur. Une personne qui a été victime d'un accident du travail ou qui a contracté une maladie professionnelle, et qui réside ou séjourne dans un État membre autre que l'État compétent, bénéficie des **prestations en nature** particulières du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence ou de séjour conformément à la législation qu'elle applique, comme si la personne concernée était assurée en vertu de cette législation.

Si un travailleur frontalier ou migrant a été d'abord assuré pendant vingt ans dans un État membre, puis un an dans un autre État membre, il a seulement droit, en cas d'accident ou de maladie professionnelle, à une prestation en espèces (indemnité) de la part de l'État membre dans lequel il était affilié à la sécurité sociale en dernier lieu (méthode de la pension unique ; aucun calcul au prorata ni aucune pension partielle de la part de plusieurs États membres).

Exemple

- En cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, un travailleur frontalier allemand qui travaille au Luxembourg a droit à des prestations (médicales) en nature et des prestations en espèces (indemnité). Les prestations en nature relèvent du pays de résidence (en l'occurrence l'Allemagne). Mais le travailleur frontalier peut aussi percevoir des prestations médicales dans le pays d'emploi, donc au Luxembourg. Le travailleur frontalier doit présenter le document DA1 (anciennement E 123) auprès de la caisse-maladie compétente pour son lieu de résidence. Le droit au remboursement des frais pour des prestations en nature en rapport avec l'accident du travail s'élève à 100 %. De telles prestations en nature comprennent les traitements médicaux, les médicaments, les dispositifs orthopédiques, les soins, le séjour en hôpital ou en clinique de rééducation ainsi que les prestations visant la participation à la vie professionnelle. Les prestations en espèces sont accordées au frontalier selon la législation luxembourgeoise.

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

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

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

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

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

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

3.5.3. Invalidité

En principe, le travailleur transfrontalier ou frontalier a droit à une pension d'invalidité (rente pour cause de diminution de la capacité de travail) de la part de l'État membre (État d'emploi) où il est affilié à la sécurité sociale. Conformément aux articles 6 et 7 du règlement (CE) n° 883/2004, les pensions d'invalidité peuvent être prises en considération et exportées dans un autre État membre. Cela signifie que le travailleur transfrontalier peut séjourner sans problème sur le territoire de son pays de résidence ou ailleurs, tout en recevant une pension d'invalidité de la part de son ancien État d'emploi.

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

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

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

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

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

Le nombre de catégories d'invalidité (degrés d'invalidité) varie selon les pays : en Belgique, il existe une seule catégorie d'invalidité ; l'Allemagne, les Pays-Bas et le Portugal en connaissent deux. En Grèce, on est en incapacité de travail (partielle) quand on a une capacité de travail inférieure à 50 %. La diminution de la capacité de travail commence à 33 % en Espagne, à 45 % en Lituanie, à 50 % en Roumanie et à 41 % en Slovaquie. Le manque de rapprochement et d'harmonisation des systèmes sociaux peut faire en sorte qu'un travailleur migrant ou frontalier ne sera pas considéré comme en incapacité de travail dans un État membre et sera déclaré en incapacité totale de travail dans un autre.

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

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

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

Dans d'autres États, le montant de la pension ne dépend pas de la durée de cotisation (régime fondé sur le risque). De ce fait, les pensions sont de même montant, que l'intéressé ait été assuré 5, 10 ou 20 ans avant son invalidité. Sous ces régimes, le droit à la pension dépend néanmoins de l'assurance effective au moment où l'invalidité survient : si vous avez arrêté de travailler même peu de temps auparavant, vous n'aurez pas droit à une pension d'invalidité.

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

Personnes assurées dans plusieurs pays :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cas de coordination et exemples :

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

- Un travailleur travaille pendant un an en Suède (régime fondé sur le risque, énoncé en annexe VI). Auparavant, il a travaillé pendant quinze ans en Lettonie (régime fondé sur le risque, également énoncé à l'annexe VI). En cas d'invalidité, ce travailleur a seulement droit à l'intégralité de la pension d'invalidité suédoise (pension unique), indépendamment de son assurance antérieure. Conformément à l'article 44(1) du règlement (CE) n° 883/2004, il a droit à une pension d'invalidité suédoise comme s'il avait toujours été affilié à la sécurité sociale suédoise.

Cette coordination spéciale fait que le travailleur a droit à une pension d'invalidité (dite pension unique).

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

- Un travailleur travaille pendant un an en Belgique (régime fondé sur le risque, non énoncé à l'annexe VI). Auparavant, il a travaillé pendant quinze ans aux Pays-Bas (régime fondé sur le risque, également non énoncé à l'annexe VI). Conformément à l'article 52 du règlement (CE) n° 883/2004, en cas d'invalidité, ce travailleur a droit à une pension d'invalidité au prorata néerlandaise (15/16) et à une pension d'invalidité au prorata belge (1/16) ou, si cette méthode est plus avantageuse, à une pension belge intégrale diminuée de la pension partielle au prorata néerlandaise (15/16) (article 52, paragraphe 3 du règlement (CE) n° 883/2004). Si le travailleur n'a aucun droit à une pension d'invalidité au prorata belge, il a droit à la pension d'invalidité au prorata néerlandaise (15/16) s'il est invalide à 100 % selon le droit néerlandais.

Dans ce second exemple, on suppose que l'invalidité est constatée dans les deux pays. Or, les critères d'évaluation sont souvent très différents selon les États. La décision quant au degré d'invalidité est prise par les institutions de l'État dans lequel le travailleur était assuré, selon la législation en vigueur dans ce

pays. Seules la Belgique, la France et l'Italie acceptent entre elles le degré d'invalidité établi (annexe VII du règlement (CE) n° 883/2004).

Si dans ce second exemple, l'invalidité est seulement constatée aux Pays-Bas, mais pas en Belgique, alors ce travailleur a droit à la pension d'invalidité intégrale néerlandaise. Inversement, si l'invalidité est seulement reconnue en Belgique et non aux Pays-Bas, le travailleur n'a droit qu'à la pension partielle belge.

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

- Un travailleur migrant réside et travaille pendant quinze ans en Autriche (régime fondé sur la constitution progressive des droits), puis réside et travaille pendant dix ans en Allemagne (régime fondé sur la constitution progressive des droits). Selon les articles 46 et 52 du règlement (CE) n° 883/2004, en cas d'invalidité, ce travailleur a droit à une pension d'invalidité (pension partielle) au prorata allemande (10/25) et une pension d'invalidité (pension partielle) au prorata autrichienne (15/25). Si aucune invalidité n'est constatée selon le droit autrichien, mais bien selon le droit allemand, le travailleur a seulement droit à une pension d'invalidité au prorata allemande (15/25).

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

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

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

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

Veuillez contacter les institutions compétentes pour plus d'informations.

3.5.4. Pension de vieillesse

En principe, le travailleur mobile européen peut faire valoir son droit à une pension de vieillesse auprès de tous les États membres où il a été affilié à la sécurité sociale. La pension de vieillesse respective dépend des périodes d'assurance accomplies durant lesquelles il y était effectivement assuré (proportionnellement ou au prorata)

La demande de pension de vieillesse est régie par l'article 45 du règlement d'application (CE) n° 987/2009 : l'intéressé peut adresser une demande de pension de vieillesse à l'institution de son lieu de résidence ou à l'institution de l'État membre dont la législation était applicable en dernier lieu. Si la législation appliquée par l'institution de son lieu de résidence ne s'appliquait à aucun moment à l'intéressé, cette institution transmet la demande à son homologue dans l'État membre dont la législation était applicable

en dernier lieu. La date d'introduction de la demande vaut à l'égard de toutes les institutions concernées. Les articles 46 à 48 du règlement d'application (CE) n° 987/2009 régissent la procédure de demande : les pièces et indications à joindre à la demande, l'examen des demandes par les institutions concernées et la notification des décisions au requérant.

En raison du manque d'harmonisation à l'échelle européenne, les régimes de pension nationaux sont très variables. Certains régimes constituent des assurances pour les travailleurs (p. ex. : Espagne, Irlande, Belgique, Portugal), d'autres des assurances (pensions de base) pour les ressortissants du pays (p. ex. Pays-Bas, Suède, Danemark). L'âge qui donne droit à la retraite varie également d'un État membre à l'autre (p. ex. : 65 ans aux Pays-Bas, 67 ans en Norvège, 60 à 62 ans en fonction de la cohorte de naissance en France). Certains pays offrent la possibilité d'une retraite anticipée, avec ou sans déductions (p. ex. Allemagne, Belgique, Luxembourg), mais d'autres ne le font pas. Les différences dans la constitution des pensions sont aussi considérables. Dans certains États membres, les pensions sont liées aux revenus professionnels réalisés (p. ex. Belgique, Allemagne, France), tandis que dans d'autres, elles en sont indépendantes (p. ex. Pays-Bas, Danemark).

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

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

Une personne qui perçoit, selon la législation de différents États membres des prestations dont le montant total est inférieur à la prestation minimale consacrée dans le droit de l'État de résidence doit recevoir une prestation complémentaire de la part de l'institution de cet État.

Selon l'article 7 du règlement (CE) n° 883/2004, les pensions de vieillesse et de survivant doivent être versées directement dans un autre État membre. Cela signifie que le travailleur transfrontalier peut séjourner sans problème sur le territoire de son pays de résidence ou ailleurs, tout en percevant une pension de vieillesse de la part d'un ancien État d'emploi.

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

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

Exemples

- Un travailleur travaille en Allemagne, après avoir habité pendant cinq ans aux Pays-Bas (sans nécessairement y travailler) et travaillé dix ans en Belgique. À l'âge de 63 ans, il introduit sa demande pour sa pension de vieillesse anticipée allemande. La question de savoir s'il a droit à une pension de vieillesse anticipée belge dépend des périodes d'assurance pendant lesquelles il a été affilié à la sécurité sociale. À 63 ans, il a droit à une pension de vieillesse belge par totalisation des périodes d'assurance en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne. Cela ne signifie pas pour autant qu'à cet âge, il reçoit aussi une pension de vieillesse néerlandaise. En effet, la pension de retraite légale néerlandaise est seulement payée à l'âge de 65 ans.
- À un moment de sa vie professionnelle, un travailleur français a travaillé pendant dix mois comme frontalier en Allemagne. Comme il a été affilié à la sécurité sociale allemande pendant moins d'un an, il ne peut pas prétendre à une pension de vieillesse de ce pays (article 57 du règlement (CE) n° 883/2004). Le travailleur a néanmoins tout à fait droit à une pension de vieillesse pour les périodes accomplies, qui est payée par l'État membre où il a travaillé en dernier lieu (en l'occurrence la France). Toutefois, si le travailleur français a travaillé à un moment ou à un autre pendant dix mois en France avant d'exercer une activité en tant que travailleur frontalier en Allemagne, il perçoit également une pension de vieillesse française, car celle-ci est accordée dès qu'une personne a travaillé un trimestre (trois mois).
- Un travailleur suédois a travaillé comme salarié en Allemagne pendant quatre ans. Sur la base du droit allemand, il n'a pas droit à une pension de vieillesse allemande parce qu'il n'a pas été affilié à la sécurité sociale allemande pendant au moins cinq ans (délai de carence). Toutefois, si le travailleur a été également affilié à la sécurité sociale d'un autre État membre pendant au moins un an, il a droit à une pension de vieillesse allemande grâce à la reconnaissance et à la totalisation de toutes ses périodes d'assurance.

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

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

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

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

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

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

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

- La pension proportionnelle ou au prorata est obtenue en multipliant le montant théorique de la pension (ad 2) par une fraction. Le numérateur de la fraction est la durée de la période

accomplie dans l'État membre, le dénominateur est la durée totale de toutes les périodes accomplies dans l'ensemble des États membres et prises en compte dans le calcul du montant théorique. La pension au prorata est aussi appelée pension interétatique. La pension de vieillesse au prorata se calcule comme suit :

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

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

Exemple :

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

Les dispositions du règlement de coordination (CE) n° 883/2004 concernant la demande et le calcul des pensions légales ne s'appliquent pas aux droits à pension complémentaire (pension complémentaire professionnelle, etc.), qui sont régis par la directive 98/49/CE relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non-salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté. Le travailleur mobile européen doit donc demander lui-même ses pensions complémentaires, sa prévoyance vieillesse professionnelle, etc. Il est par conséquent très important qu'il conserve soigneusement les données correspondantes et garde un contact régulier avec les caisses et/ou fonds de retraite respectifs. Cela devrait ainsi lui éviter des interruptions ultérieures, dues à sa mobilité, dans ses pensions/retraites (voir aussi chapitre 6).

3.5.5. Prestations de chômage

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

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

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

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

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

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

Le nouveau règlement régit principalement deux questions liées aux prestations de chômage :

- L'exportation de ces prestations pour la recherche de travail dans un autre État membre (article 64 du règlement (CE) n° 883/2004).
- Le droit à des prestations de chômage pour les chômeurs qui, durant leur dernier emploi, résidaient dans un autre État membre que l'État compétent (article 65 du règlement (CE) n° 883/2004).

Exemple

- Un citoyen grec a travaillé pendant cinq ans en Grèce. Il déménage ensuite en Allemagne. Après y avoir travaillé trois mois, il devient chômeur. En Allemagne, le droit à des prestations de chômage n'est ouvert que si l'on y a occupé un emploi assujéti à la sécurité sociale pendant au moins 360 jours. Grâce à la totalisation et à l'assimilation des périodes, le travailleur grec a droit à des prestations de chômage allemandes parce qu'il peut justifier de périodes d'emploi pour une durée totale de cinq ans et trois mois (article 61 du règlement (CE) n° 883/2004). Conformément à l'article 62 du règlement (CE) n° 883/2004, le calcul de la prestation se fait exclusivement sur la base du salaire gagné en Allemagne.

D'autres précisions sur les prestations de chômage sont fournies aux chapitres 9, 10 et 12 de ce guide. Le droit à des prestations de chômage spéciales en espèces à caractère non contributif est régi en annexe X du règlement (CE) n° 883/2004.

3.5.6. Prestations familiales

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

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

Le chapitre 8 du règlement (CE) n° 883/2004 régit quel État membre doit en priorité payer les prestations familiales et comment en éviter le cumul. Certains États membres, dont la Belgique, subordonnent l'octroi de prestations familiales à une activité professionnelle salariée. D'autres États membres, comme p. ex. l'Allemagne ou les Pays-Bas, accordent seulement des prestations familiales si les enfants résident sur leur territoire. En vertu de l'article 67 du règlement (CE) n° 883/2004, un travailleur a droit aux prestations familiales conformément à la législation de l'État membre compétent, y compris pour les membres de sa famille qui résident dans un autre État membre, comme si ceux-ci résidaient dans le premier État membre.

Exemple

Un travailleur et les membres de sa famille résident en Belgique. Seul un des parents travaille et ce, en tant que frontalier aux Pays-Bas. Aux Pays-Bas, le droit à des prestations familiales est ouvert au titre de

la résidence. En Belgique, le droit à des prestations familiales est seulement ouvert au titre de l'emploi. Conformément à l'article 67 du règlement (CE) n° 883/2004, la famille a droit à des prestations familiales néerlandaises dans l'État d'emploi. Les prestations familiales néerlandaises doivent être exportées. Il n'existe aucun droit à des prestations familiales belges.

Un retraité a droit à des prestations familiales selon la législation de l'État membre compétent pour l'octroi de la pension. La distinction faite dans le règlement CEE n°1408/71 entre, d'une part, les retraités et les orphelins et, d'autre part, les autres assurés sociaux, n'est pas maintenue dans le nouveau règlement (CE) n° 883/2004. Ainsi, la distinction entre prestations familiales et allocations familiales devient superflue ; le même éventail de prestations familiales est accordé à tous, retraités et personnes responsables d'orphelins, dans la même mesure qu'aux travailleurs et aux chômeurs.

Si un travailleur réside avec sa famille dans un autre État membre que l'État membre où il est socialement assuré, il peut arriver que deux régimes de prestations familiales soient applicables simultanément (cumul des prestations). Bien souvent, la famille a également droit à des prestations familiales selon la législation de l'État de résidence. Pour éviter que des prestations familiales ne soient payées deux fois ou pas du tout à cause d'un conflit entre les législations, des règles de priorité sont d'application en cas de cumul de droits.

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

1. Si, pour la même période et pour les mêmes membres de la famille, des prestations sont prévues par la législation de plus d'un État membre, les règles de priorité ci-après s'appliquent :
 - a) si des prestations sont dues par plus d'un État membre à des titres différents, l'ordre de priorité est le suivant: en premier lieu les droits ouverts au titre d'une activité salariée ou non salariée, deuxièmement les droits ouverts au titre de la perception d'une pension et enfin les droits ouverts au titre de la résidence ;
 - b) si des prestations sont dues par plus d'un État membre à un même titre, l'ordre de priorité est établi par référence aux critères subsidiaires suivants :
 - i) s'il s'agit de droits ouverts au titre d'une activité salariée ou non salariée : le lieu de résidence des enfants, à condition qu'il y ait une telle activité, et subsidiairement, si nécessaire, le montant le plus élevé de prestations prévu par les législations en présence. Dans ce dernier cas, la charge des prestations sera répartie selon des critères définis dans le règlement d'application ;
 - ii) s'il s'agit de droits ouverts au titre de la perception de pensions : le lieu de résidence des enfants, à condition qu'une pension soit due en vertu de sa législation et subsidiairement, si nécessaire, la durée d'assurance ou de résidence la plus longue accomplie sous les législations en présence ;
 - iii) s'agit de droits ouverts au titre de la résidence : le lieu de résidence des enfants.
2. En cas de cumul de droits, les prestations familiales sont servies conformément à la législation désignée comme étant prioritaire selon le paragraphe 1. Les droits aux prestations familiales dues en vertu de la ou des autres législations en présence sont suspendus jusqu'à concurrence du montant prévu par la première législation et servis, le cas échéant, sous forme de complément différentiel, pour la partie qui excède ce montant. Toutefois, il n'est pas nécessaire de servir un tel complément différentiel pour les enfants résidant dans un autre État membre, lorsque le droit aux prestations en question se fonde uniquement sur le lieu de résidence.

Exemples

Un parent est travailleur frontalier dans l'État voisin. D'après les règles de priorité, l'État qui verse des prestations au titre d'une activité salariée ou non salariée a priorité sur l'État qui verse des prestations au titre de la perception d'une pension ou de la résidence.

- Si l'autre parent exerce une activité dans l'État de résidence ou y perçoit des allocations de chômage, les prestations de l'État de résidence sont prioritaires. Le cas échéant, l'État d'emploi verse alors un complément différentiel. Les personnes qui exercent leur droit à un congé parental et continuent d'occuper un emploi régi par un contrat de travail sont considérées comme des travailleurs.
- Si l'autre parent perçoit une pension ou n'exerce aucune activité professionnelle, les prestations de l'État d'emploi sont prioritaires. Si les prestations servies par l'État de résidence sont plus élevées, le parent qui ne travaille pas peut sur demande y percevoir en sus le complément différentiel.

- Si l'autre parent est également travailleur frontalier dans le même État, la famille perçoit en priorité les prestations de l'État d'emploi, et, le cas échéant, un complément différentiel servi par l'État de résidence.
- Si l'autre parent est également travailleur frontalier, mais travaille dans un autre État membre de l'UE/l'AELE, la famille perçoit en priorité les prestations familiales de l'État d'emploi versant les prestations les plus élevées. La caisse d'allocations familiales de l'autre État d'emploi rembourse à la caisse d'allocations familiales du premier État d'emploi la moitié du montant des prestations. La famille perçoit le cas échéant un complément différentiel de la part de l'État de résidence.

Remarques :

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

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

Exemple

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

CHAPITRE 4. DROIT DU TRAVAIL EUROPÉEN

4.1. GÉNÉRALITÉS

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

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

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

- Règlement (UE) n° 1215/2012 (« Bruxelles Ibis ») – tribunal du travail compétent
- Règlement (CE) n° 593/2008 (« Rome I ») – droit du travail applicable
- Directive 96/71/CE – détachement des travailleurs, et directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs

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

4.2. TRIBUNAL DU TRAVAIL COMPÉTENT : RÈGLEMENT (UE) N° 1215/2012

Le règlement (UE) n° 1215/2012 « concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale » (« Bruxelles Ibis ») est une refonte du règlement (CE) n° 44/2001 (« Bruxelles I »). Il régit la compétence internationale des juridictions envers les défendeurs résidant dans un État membre de l'Union européenne, ainsi que la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale issues des autres États membres de l'Union européenne. Ce règlement s'applique aussi aux travailleurs mobiles européens⁹.

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

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

a) devant les juridictions de l'État membre où il a son domicile ; ou

b) dans un autre État membre :

i) devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ; ou

ii) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

Exemples

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

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

1. L'action de l'employeur ne peut être portée que devant les juridictions de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile.

2. Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte au droit d'introduire une demande reconventionnelle devant la juridiction saisie de la demande originaire conformément à la présente section.

Exemple

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

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

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

1) postérieures à la naissance du différend ; ou

2) qui permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à la présente section.

⁹ La compétence internationale en cas d'actions en justice contre des défendeurs domiciliés en Islande, en Norvège ou en Suisse est réglée dans la Convention de Lugano concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. La Convention de Lugano révisée en 2007 est applicable depuis le 1er mai 2011 dans tous ses États signataires, c'est-à-dire dans les États membres de l'Union européenne (y compris au Danemark), en Norvège, en Islande et en Suisse. Le Liechtenstein n'a pas adhéré à la Convention de Lugano.

Exemple

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

4.3. DROIT DU TRAVAIL APPLICABLE : RÈGLEMENT (CE) N° 593/2008

4.3.1. Considérations juridiques

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

Le règlement (CE) n° 593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) s'applique aux obligations contractuelles en matière civile et commerciale qui présentent un lien avec le droit de différents États. Ce règlement transforme la convention de Rome de 1980 en un instrument juridique de l'Union, tout en l'actualisant et en le remplaçant. Avec le règlement (CE) n° 1215/2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (« Bruxelles I ») et le règlement (CE) n° 864/2007 sur la loi applicable aux obligations non contractuelles (« Rome II »), le règlement établit ainsi un ensemble de règles contraignantes pour le droit privé international concernant les obligations contractuelles et non contractuelles en matière civile et commerciale. Tant le Plan d'Action de Vienne de 1998 que le Programme de La Haye de 2004, avec son plan d'action, ont souligné l'importance d'une harmonisation des règles de conflit lors de l'application du principe de la reconnaissance mutuelle des décisions en matière civile et commerciale. Concernant le droit du travail, le règlement (CE) n° 593/2008 énumère les raisons suivantes :

(34) *La règle relative au contrat individuel de travail ne devrait pas porter atteinte à l'application des lois de police du pays de détachement, prévue par la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.*

(35) *Les salariés ne devraient pas être privés de la protection des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord ou auxquelles il ne peut être dérogé qu'à leur bénéfice.*

(36) *S'agissant des contrats individuels de travail, l'accomplissement du travail dans un autre pays devrait être considéré comme temporaire lorsque le travailleur est censé reprendre son travail dans le pays d'origine après l'accomplissement de ses tâches à l'étranger. La conclusion d'un nouveau contrat de travail avec l'employeur d'origine ou avec un employeur appartenant au même groupe de sociétés que l'employeur d'origine ne devrait pas empêcher de considérer que le travailleur accomplit son travail dans un autre pays de façon temporaire.*

4.3.2. Liberté de choix

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

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

Exemple

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

4.3.3. Dispositions impératives

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

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

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

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

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

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

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

Exemple

Un travailleur résidant en Espagne a été détaché en Allemagne par son employeur espagnol, mais reste soumis aux dispositions espagnoles en matière de travail ; malgré cela, le rapport de travail est probablement soumis aussi à des dispositions contraignantes particulières du droit du travail allemand (lois de police allemandes en matière de droit du travail). Il est important de savoir quels domaines des dispositions allemandes en matière de travail sont considérés comme règles de priorité. Le travailleur espagnol détaché devrait se renseigner à ce sujet, par exemple auprès de la Confédération allemande des syndicats (*Deutscher Gewerkschaftsbund* – DGB) et/ou auprès des « bureaux de liaison » prévus dans la directive sur le détachement de travailleurs.

CHAPITRE 5. COORDINATION FISCALE – LES CONVENTIONS DE DOUBLE IMPOSITION

5.1. GÉNÉRALITÉS

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

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

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

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

- En cas d'application du principe fiscal du pays de résidence dans un État, toutes les personnes physiques ou morales sont effectivement imposables si elles ont leur domicile ou leur résidence permanente dans cet État.
- Le principe du pays de la source est de nature opposée : ici, les personnes morales et physiques sont imposables dans l'État d'où proviennent leurs revenus. Si leurs revenus proviennent de différents États, les contribuables sont donc aussi imposables dans chacun d'eux.
- Un autre principe de l'imposition, même s'il n'est pas si répandu, est le principe de territorialité ; selon lui, tout contribuable est seulement imposé pour les revenus qu'il a réalisés sur le territoire de l'État respectif.
- Un principe nettement plus répandu, et ce, dans bien plus de cent États du monde entier, est le principe fiscal du revenu mondial : il prévoit que les contribuables imposés dans un État (p. ex. parce qu'ils y résident) doivent y payer leurs impôts sur tous leurs revenus

imposables ; cependant, l'imposition ne porte pas seulement sur les revenus réalisés dans le pays en question, mais réellement sur tous les revenus de la personne physique ou morale réalisés dans le monde entier, d'où le concept de revenu mondial.

Les conventions européennes de double imposition s'alignent en grande partie sur le modèle de convention de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement économiques). Celui-ci prévoit en général une imposition des revenus dans l'État de la source. Des dérogations au principe du pays de la source sont toutefois possibles. La convention peut p. ex. prévoir que le travailleur frontalier est imposé dans l'État de résidence (voir chapitre 10).

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

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

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

Pour éviter la double imposition, on applique deux méthodes standard : la méthode d'exemption et la méthode d'imputation (voir section 5.5).

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

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

Dans le cas du travailleur transfrontalier, la question est donc la suivante : quand le pays d'emploi doit-il traiter ce travailleur (qui est non-résident et donc imposable selon le droit étranger) comme un contribuable de son pays (citoyen fictif) avec les allègements fiscaux que cela implique (charges déductibles, etc.) ?

Dans l'affaire Schumacker (C279/93), la Cour de justice a statué qu'un travailleur transfrontalier (non-résident dans le pays d'emploi) dont les revenus (familiaux) proviennent en grande partie du pays d'emploi y a droit à tous les allègements fiscaux et réductions d'impôt liés à sa situation personnelle et familiale. Par l'expression « en grande partie », la Cour de justice entend plus d'environ 90 % des revenus.

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

5.2. PRINCIPE DE L'ÉTAT D'ACTIVITÉ

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

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

Sous réserve des dispositions des articles 16, 18 et 19, les salaires, traitements et autres rémunérations similaires qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié ne sont imposables que dans cet État, à moins que l'emploi ne soit exercé dans l'autre État contractant. Si l'emploi y est exercé, les rémunérations reçues à ce titre sont imposables dans cet autre État.

Exemple :

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

Il se peut toutefois que les conventions de double imposition conclues entre États voisins fassent une exception à ce principe de l'État d'emploi au sujet des travailleurs frontaliers ; si tel est le cas, l'État de résidence conserve le droit au prélèvement (voir section 5.4.3 concernant les travailleurs frontaliers).

Bien souvent, un autre principe s'applique aussi aux artistes (art. 17), sportifs (art. 17), professeurs (d'université) (art. 20) et étudiants (art. 20). La plupart du temps, le traitement et la pension des fonctionnaires (art. 19) sont imposés dans l'État de l'administration (pays d'emploi).

5.3. MAINTIEN CONDITIONNEL DU PRINCIPE DE L'ÉTAT DE RÉSIDENCE

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

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

Nonobstant les dispositions du paragraphe 1, les rémunérations qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié exercé dans l'autre État contractant ne sont imposables que dans le premier État si :

- a) le bénéficiaire séjourne dans l'autre État pendant une période ou des périodes n'excédant pas au total 183 jours durant toute période de douze mois commençant ou se terminant durant l'année fiscale considérée, et*
- b) les rémunérations sont payées par un employeur, ou pour le compte d'un employeur, qui n'est pas un résident de l'autre État, et*
- c) la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable que l'employeur a dans l'autre État.*

S'il n'est pas satisfait à une quelconque de ces conditions, un lien suffisant avec l'État d'emploi est estimé avoir été établi et le travailleur sera imposé à compter de son premier jour de présence (physical presence day – pour un examen plus développé de concepts essentiels tels que « 183 jours de présence », « établissement stable », etc., voir chapitre 8 : Le travailleur détaché). Selon les conventions fiscales, les travailleurs intérimaires transfrontaliers sont souvent imposés dans l'État d'emploi, car ils ne répondent pas matériellement à la condition b. Si une agence intérim met un travailleur intérimaire transfrontalier – avec lequel elle a un contrat de travail – à la disposition d'une entreprise dans un autre État frontalier, elle est plutôt considérée comme un employeur officiel dans les conventions fiscales. Si ce travailleur intérimaire est mis à la disposition d'une entreprise dans un autre pays, ladite entreprise est considérée comme un employeur matériel. En effet, cette entreprise exerce un réel pouvoir d'employeur et paie aussi indirectement le salaire du travailleur intérimaire.

Exemples :

- Un travailleur réside et travaille en Italie. Il est envoyé par son employeur du 1^{er} février au 31 mai inclus en Espagne pour une mission temporaire auprès d'un client. Il n'est pas question d'établissement stable. Le travailleur reste imposé dans son État de résidence, à savoir l'Italie.
- Un travailleur réside et travaille en Italie. Du 1^{er} février au 31 mai inclus, il est envoyé par son employeur sur un chantier en Espagne. Selon la convention fiscale, le chantier doit être considéré comme un établissement stable. Le travailleur est imposé sur ses salaires de février, mars, avril et mai dans l'État d'emploi, à savoir l'Espagne.
- Un travailleur intérimaire polonais est envoyé par une agence intérim polonaise dans une entreprise néerlandaise. Ce travailleur intérimaire polonais est imposé aux Pays-Bas dès le premier jour car l'entreprise néerlandaise concernée est considérée comme l'employeur matériel et rembourse les coûts salariaux à l'agence intérim polonaise.

5.4. RÈGLES SPÉCIFIQUES

Dans son article 15, paragraphe 2, le modèle de convention de l'OCDE prévoit des conditions strictes si l'État de résidence garde sa compétence d'imposition alors que le travailleur exerce ses activités dans un autre État membre.

Exemple

- Un travailleur qui réside en France et qui travaille en Espagne pour un employeur établi en France peut être imposé soit en Espagne (principe du pays d'emploi), soit en France (principe du pays de résidence). La question de savoir lequel des deux États membres possède la compétence d'imposition dans ce cas est régie par la convention de double imposition conclue entre la France et l'Espagne.

5.4.1. Travailleurs multinationaux

Les travailleurs salariés des transports internationaux sont soumis à une règle spéciale. Leur salaire n'est pas imposé dans le pays d'emploi, mais dans l'État membre où se trouve la direction effective de l'entreprise (principe de l'État de résidence, voir chapitre 11).

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

Nonobstant les dispositions précédentes du présent article, les rémunérations reçues au titre d'un emploi salarié exercé à bord d'un navire ou d'un aéronef exploité en trafic international, ou à bord d'un bateau servant à la navigation intérieure, sont imposables dans l'État contractant où le siège de direction effective de l'entreprise est situé.

Si un travailleur travaille dans deux États membres ou davantage, les règles précitées (art. 15, paragraphe 2 du modèle de convention de l'OCDE) peuvent donner naissance à une compétence d'imposition scindée. Tant le ou les États d'emploi que l'État de résidence peuvent obtenir le droit de prélever un impôt sur une partie du salaire. Chaque État d'emploi peut imposer la partie du revenu qui a été obtenue grâce aux activités exercées sur son territoire. L'État de résidence impose le revenu total (mondial) du travailleur selon une imposition progressive, mais il doit accorder une exonération d'impôt pour le salaire déjà imposé dans les autres États membres.

Exemple :

- Un travailleur anglais est engagé par un employeur établi en France. Il travaille 2 jours par semaine dans son État de résidence, à savoir le Royaume-Uni, et 3 jours en France. Le travailleur est imposé en France pour les activités exercées en France. Il sera imposé au Royaume-Uni sur le salaire versé pour les activités effectuées au Royaume-Uni.

Pour certains autres cas standard de travail multinational, voir le chapitre 11 (Le travailleur multinational).

5.4.2. Imposition des pensions et des prestations sociales

La question est de savoir où les pensions professionnelles extralégales, les retraites privées, les prestations sociales, etc. sont imposées. Conformément à l'article 18 du modèle de convention OCDE, c'est l'État de résidence du pensionné. Les retraites publiques (pensions de fonctionnaires) sont en revanche imposées dans le pays de la source (auparavant l'État d'emploi).

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

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

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

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

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

Exemple

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

5.4.3. Règles spécifiques pour les travailleurs frontaliers

Dans les conventions fiscales entre États voisins, il arrive que des règles applicables aux travailleurs frontaliers s'écartent du principe de l'État d'activité. Même s'il existe un lien important avec l'État d'activité, l'État de résidence conserve la compétence du prélèvement. Les définitions du terme « travailleur frontalier » diffèrent d'une convention de double imposition à l'autre. Sont considérées en principe comme travailleurs frontaliers les personnes qui résident à proximité de la frontière dans un État contractant et travaillent à proximité de la frontière dans l'autre État contractant, et qui font en règle générale chaque jour le trajet aller-retour entre leur domicile et leur lieu de travail (voir chapitre 10).

5.5. MÉTHODES VISANT À ÉVITER UNE DOUBLE IMPOSITION

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

5.5.1. Méthode d'exemption

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

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

5.5.2. Méthode d'imputation

Selon la méthode d'imputation, les impôts perçus et payés sur les revenus réalisés dans un État (impôts à la source) sont imputés sur les impôts dus dans l'autre État. Dans le cas des travailleurs frontaliers, il s'agit de la déduction forfaitaire ou de l'impôt sur les salaires, retenu par l'employeur et payé à l'administration fiscale compétente.

5.5.3. Exemples

Exemple 1

Un travailleur réside dans l'État A où il travaille pendant cinq mois pour un salaire total de 12 000 euros. Il travaille ensuite pendant sept mois dans l'État B où il gagne au total 18 000 euros. Le revenu mondial du travailleur s'élève donc à 30 000 euros. Comme il a travaillé plus de 183 jours dans l'État B, c'est aussi là qu'il est imposable. Si dans l'État B le taux d'imposition s'élève à 25 % pour un revenu de 18 000 euros, le travailleur paie 4 500 euros (=18 000 € x 25 %) d'impôts dans l'État B.

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

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

Impôt théorique sur le revenu à payer	10.500 €
Déduction des impôts payés dans l'État B	4.500 €
Impôts dus dans l'État A (10 500 € – 4 500 €)	6.000 €
Total de la dette fiscale	10.500 €

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

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

Impôts dus dans l'État A	4.200 €
Impôts payés dans l'État B	4.500 €
Total des impôts dus	8.700 €

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

Exemple 2

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

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

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

Impôt théorique sur le revenu à payer	9.000 €
Déduction des impôts payés dans l'État C	6.300 €
Impôts dus dans l'État B (9 000 € – 6 300 €)	2.700 €
Total des impôts dus	9.000 €

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

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

Impôts dus dans l'État B	3.600 €
Impôts payés dans l'État C	6.300 €
Total des impôts dus	9.900 €

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

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

5.6. COMPÉTENCES DIFFÉRENTES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE ET D'IMPÔTS

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

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

Dans la pratique, la grande autonomie des États membres en matière fiscale donne lieu à des situations où des dispositions du règlement sur la sécurité sociale (pays d'affiliation à la sécurité sociale) s'opposent souvent à des règles d'attribution dans les conventions fiscales bilatérales (pays d'imposition). Dans le cas du travail transfrontalier sous ses différentes formes (travail frontalier, détachement, etc.), il peut donc arriver que le prélèvement social et le prélèvement fiscal s'effectuent suivant des principes contradictoires (« *lex loci laboris* » ou principe de l'État d'emploi, d'une part, « *lex loci domicilii* » ou principe de l'État de résidence, d'autre part). Cette situation entraîne un manque de coordination et peut, selon les cas, être favorable ou préjudiciable au travailleur transfrontalier concerné.

La grande différence entre les impôts et les cotisations de sécurité sociale réside dans le fait que le principe d'exclusivité s'applique à la sécurité sociale ; autrement dit, un seul État membre est compétent pour le prélèvement des cotisations sociales. Dans le cas de l'imposition, il est possible qu'un travailleur qui travaille dans deux ou plusieurs États membres soit imposé dans chacun d'eux pour le salaire qu'il a reçu pour des activités exercées sur ces territoires. Ici, l'imposition n'est pas double, mais scindée (imposition appelée « salary-splitting », fractionnement de la rémunération).

Ainsi par exemple, les travailleurs du secteur du transport routier international sont affiliés à la sécurité sociale de l'État membre où l'employeur a son siège (principe du pays de résidence, article 11, paragraphe 3, point a) du règlement (CE) n° 883/2004) et doivent souvent payer dans leur État de résidence des impôts sur le salaire qu'ils perçoivent pour les activités exercées en-dehors de l'État membre où l'employeur a son siège. Il existe donc ici des compétences distinctes pour le prélèvement des impôts et des cotisations de sécurité sociale, avec tous les avantages et inconvénients que cela engendre.

Exemples :

- Un travailleur frontalier habite en France et travaille en Belgique. Il paie en Belgique des cotisations de sécurité sociale relativement faibles et en France un impôt sur le revenu relativement faible. Cette situation est donc avantageuse pour lui.
- En revanche, un travailleur frontalier qui habite en Belgique et travaille en France paie des cotisations de sécurité sociale françaises relativement élevées et un impôt belge sur le revenu lui aussi relativement élevé : cette situation lui est donc préjudiciable.

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

Le travailleur frontalier doit donc être informé de ses droits et obligations sur le plan concret. Les administrations du fisc et de la sécurité sociale ont un rôle à jouer à cet égard, mais aussi les employeurs.

CHAPITRE 6. DROITS À PENSION COMPLÉMENTAIRE

Depuis 1998, la directive 98/49/CE relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté est également d'application. Ici, il ne s'agit pas de la pension légale coordonnée par le règlement (CE) n° 883/2004.

Cette directive sur les pensions a pour objectif de protéger les droits des travailleurs (affiliés) en matière de pension complémentaire lorsqu'ils transfèrent leur lieu de résidence et/ou de travail d'un État membre à l'autre. La protection concerne aussi bien les régimes volontaires de pension complémentaire que les régimes obligatoires. La directive 98/49/CE oblige les États membres à prendre des mesures qui assurent que les travailleurs (affiliés) qui font usage de leur droit à la libre circulation des personnes et pour qui les contributions ne sont plus payées, conservent les droits à pension qu'ils ont acquis.

Lorsqu'un travailleur affilié à un régime de pension complémentaire est détaché par son employeur dans un autre État membre, la directive lui permet de maintenir son affiliation à ce régime. Par le terme de « détachement », on entend le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services au sens de l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004.

Article 6 de la directive 98/49/CE : Cotisations aux régimes de pension complémentaire versées par ou au nom des travailleurs détachés

- 1. Les États membres adoptent les mesures nécessaires pour que les cotisations puissent continuer à être versées à un régime complémentaire de pension établi dans un État membre par ou au nom d'un travailleur détaché qui est affilié à ce régime, pendant la durée de son détachement dans un autre État membre.*
- 2. Lorsque, en application du paragraphe 1, des cotisations continuent à être versées à un régime complémentaire de pension établi dans un État membre, le travailleur détaché et, le cas échéant, son employeur sont exemptés de toute obligation de verser des cotisations à un régime complémentaire de pension dans un autre État membre.*

Pour remédier au déficit d'information transfrontalière, la directive prévoit également une obligation d'information.

Article 7 de la directive 98/49/CE : Information des affiliés

Les États membres prennent des mesures pour faire en sorte que les employeurs, administrateurs ou autres responsables de la gestion des régimes complémentaires de pension informent adéquatement leurs affiliés de leurs droits à prestations et des choix qui leur sont offerts au titre du régime lorsqu'ils se rendent dans un autre État membre. Les informations fournies doivent correspondre au moins à celles qui sont données aux affiliés pour lesquels des cotisations cessent d'être versées mais qui restent dans le même État membre.

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

1. Acquisition

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

2. Préservation

- Lorsqu'il quitte un régime de pension, un travailleur a le droit de conserver ses droits à pension acquis dans ce régime, sauf s'il accepte de les percevoir par le paiement d'un capital.
- Les droits à pension de l'ancien travailleur doivent être préservés de façon juste par rapport aux droits des travailleurs actuels. La méthode de préservation peut varier suivant la nature du régime. Ainsi, la valeur des droits à pension peut être adaptée :
 - soit en fonction du taux d'inflation ou du niveau des salaires (cas typique dans un régime à prestations définies),
 - soit en fonction du rendement des investissements effectués au titre du régime (cas typique dans un régime à cotisations définies).

3. Informations

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

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

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

CHAPITRE 7. DROIT DE SÉJOUR

7.1. GÉNÉRALITÉS

Depuis le 29 avril 2004, le droit de séjour de tous les citoyens de l'Union européenne est régi par une seule directive : la directive 2004/38/CE relative au droit de séjour. Cette directive est également valable pour les non-ressortissants de l'UE (citoyens de pays tiers) s'ils sont des membres de la famille d'un citoyen de l'UE. Leur droit de séjour est alors dérivé du droit du ressortissant européen.

Si tel n'est pas le cas, une autre directive (2003/109/CE) est d'application pour les ressortissants de pays tiers résidents de longue durée – non citoyens de l'UE.

Au niveau du droit de séjour, une distinction est établie entre le droit de séjour jusqu'à trois mois (7.2), le droit de séjour pour plus de trois mois (7.3) et le droit de séjour permanent (7.4).

Le droit à l'emploi des membres de la famille – indépendamment de leur nationalité – est également régi par la directive 2004/38/CE. L'article 23 prévoit que les membres de la famille d'un citoyen de l'Union européenne, quelle que soit leur nationalité, qui bénéficient du droit de séjour ou du droit de séjour permanent dans un État membre, ont le droit d'y entamer une activité lucrative à titre de travailleur salarié ou de non salarié.

7.2. DROIT DE SÉJOUR JUSQU'À TROIS MOIS

Un citoyen de l'Union et les membres de sa famille ont le droit, sur présentation d'un passeport ou d'une carte d'identité, de séjourner jusqu'à trois mois dans un État membre sans autres conditions ou formalités (art. 6 de la directive 2004/38/CE). Ces dispositions s'appliquent également pour les membres de la famille, même s'ils ne sont pas des ressortissants de l'Union (citoyens de pays tiers). Aucune obligation administrative n'est d'application (art. 6 de la directive 2004/38/CE). La légitimité du séjour des ressortissants de l'Union est garantie par leur passeport. Aucun contrat de travail n'est exigé.

La question est alors de savoir si un partenaire non marié peut bénéficier dans un autre État membre du droit de séjour lorsque ce partenaire est à charge du travailleur venu travailler et séjourner dans cet autre État membre. Le partenaire ne bénéficie de ce droit que dans les États membres qui octroient aussi à leurs propres ressortissants l'autorisation de cohabiter avec un partenaire non marié originaire d'un autre État membre. La cohabitation est considérée comme un « avantage social » (article 7, paragraphe 2 du règlement (UE) n° 492/2011) (arrêt de la CJUE dans l'affaire C-59/85 Reed ; à cette date s'appliquait encore le règlement (CEE) n° 1612/68). En outre, conformément à l'article 2, paragraphe 2b), de la directive 2004/38/CE, on entend par « membre de la famille » :

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

7.3. DROIT DE SÉJOUR DE PLUS DE TROIS MOIS

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

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

Si un citoyen de l'Union européenne souhaite séjourner plus de trois mois dans un État membre, il doit se manifester auprès des autorités locales (État civil). Le ressortissant de l'Union reçoit alors une preuve de son inscription dans le registre de séjour. Aucun permis de séjour n'est requis. Les membres de la famille qui ne sont pas des ressortissants de l'UE (citoyens de pays tiers) reçoivent une carte de séjour (art. 9 de la directive 2004/38/CE). La preuve de l'inscription doit être délivrée gratuitement ou contre versement d'un droit ne dépassant pas celui exigé des citoyens nationaux pour la délivrance de documents similaires.

La carte de séjour des membres de la famille qui ne sont pas des ressortissants de l'Union n'est pas un permis de séjour classique. Il s'agit d'une « carte de séjour de membre de la famille d'un citoyen de l'Union ». Elle n'a qu'une valeur déclaratoire. Cela signifie que la carte de séjour est une confirmation écrite du droit de séjour temporaire attribué sur la base de la directive 2004/38/CE. La carte de séjour doit être délivrée gratuitement ou contre versement d'un droit ne dépassant pas celui exigé des citoyens nationaux pour la délivrance de documents similaires.

7.4. DROIT DE SÉJOUR PERMANENT

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

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

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

7.5. DROIT DE SÉJOUR APRÈS LA CESSATION DES ACTIVITÉS

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

7.6. AVANTAGES SOCIAUX ET ASSISTANCE SOCIALE

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

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

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

En cas de chômage involontaire, il est en droit de demander une allocation de chômage versée par le pays de séjour. Le droit à une allocation de chômage se base sur l'article 65 du règlement (CE) n° 883/2004.

Les prestations sociales ne font toutefois pas partie du champ d'application de ce règlement.



PARTIE II

DIFFÉRENTES FORMES DE MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS EN EUROPE

TABLE DE LA PARTIE 2

Chapitre 8	Le travailleur détaché	57
8.1	Généralités	57
8.2	Sécurité sociale	57
8.3	Fiscalité	63
8.4	Droit du travail en cas du détachement	64
<hr/>		
Chapitre 9	Le travailleur migrant	69
9.1	Qui a le statut de travailleur migrant ?	69
9.2	Droit de séjour et accès au marché du travail	69
9.3	Sécurité sociale	70
<hr/>		
Chapitre 10	Le travailleur frontalier	72
10.1	Qui a le statut de travailleur frontalier ?	72
10.2	Accès au marché du travail	73
10.3	Sécurité sociale	74
10.4	Le travailleur transfrontalier qui devient chômeur	77
10.5	Fiscalité	80
<hr/>		
Chapitre 11	Le travailleur multinational	82
11.1	Généralités	82
11.2	Sécurité sociale	83
11.3	Fiscalité	86
11.4	Droit du travail	88
11.5	Exemples-types	88
<hr/>		
Chapitre 12	Le travailleur mobile européen en cas de chômage	93
12.1	Généralités	93
12.2	Services de placement transfrontalier : EURES	93
12.3	Chercher du travail en conservant l'allocation nationale de chômage	94
12.4	Droit de séjour pendant la période de recherche d'un emploi	95
12.5	Droit de séjour pendant la période de travail	95
12.6	Garanties en matière d'allocations de chômage après la période de travail	95
12.7	Assurance maladie	99
<hr/>		
Chapitre 13	Le retraité à l'étranger	100
13.1	Qui fait partie des retraités à l'étranger ?	100
13.2	Sécurité sociale	100
13.3	Fiscalité	102
13.4	Constellations	102

CHAPITRE 8.

LE TRAVAILLEUR DÉTACHÉ

8.1. GÉNÉRALITÉS

Un « travailleur détaché » est un travailleur qui exerce normalement ses activités professionnelles sur le territoire d'un État membre (État d'origine) et qui est envoyé par son employeur – dans le cadre de la « libre circulation des services » – dans un autre État membre (État d'emploi). Le détachement ne se situe donc pas dans le cadre de la « libre circulation des travailleurs ». Durant cette période, le travailleur détaché travaillera exclusivement dans cet autre État membre. Il s'agit par exemple d'un travailleur résidant en Espagne et qui est envoyé par son employeur espagnol pendant 20 mois auprès d'un client allemand pour effectuer, pour ce client, des activités en Allemagne.

Dans le chef de ses activités « normales », le travailleur concerné est soumis au droit du travail, à la sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu d'un État membre spécifique. Un détachement vers un autre État membre, même s'il n'est que temporaire, peut toutefois bouleverser le cadre habituel et familier du travailleur concerné.

L'impact concret du détachement sur la situation du travailleur mérite donc examen, non seulement sur le terrain de la législation de sécurité sociale applicable (règlement (CE) n° 883/2004), mais aussi sur celui de l'impôt sur le revenu (conventions de double imposition) et de la réglementation du travail (règlement (CE) n° 593/2008 et directive 96/71/CE sur le détachement). Chacun de ces domaines connaît en effet des règles et/ou des dispositions différentes.

8.2. SÉCURITÉ SOCIALE¹⁰

8.2.1. Généralités

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

¹⁰ Extrait en partie de : « Guide pratique : Les dispositions légales et réglementaires qui s'appliquent aux travailleurs dans l'Union Européenne (U.E.), dans l'Espace Economique Européen (EEE) et en Suisse »

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

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

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

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

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

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

8.2.2. Durée du détachement

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

8.2.3. Conditions requises pour le détachement

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

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

Premièrement, l'employeur doit exercer normalement ses activités dans l'État d'envoi (8.2.3.1). Deuxièmement, la règle selon laquelle le travailleur « exerce une activité salariée pour le compte d'un employeur » implique que pour toute la durée du détachement, il doit exister un lien organique entre l'entreprise de détachement et le travailleur détaché (8.2.3.2). Troisièmement, les règlements prévoient que le travailleur détaché est déjà rattaché au régime de sécurité sociale de l'État membre juste avant le début de son activité (8.2.3.3).

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

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

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. Selon les circonstances, il peut aussi s'avérer nécessaire de prendre en compte d'autres critères reflétant les caractéristiques spécifiques de l'entreprise et la nature 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). 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) ;
- La période d'activité de l'entreprise dans l'État membre d'envoi.

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

Exemple :

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

8.2.3.2. Lien organique entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché

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

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

Exemples :

- 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. 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.
- 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. Pendant la durée de son détachement dans l'État membre B, le travailleur a deux employeurs. S'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. 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.
- 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. Ici, il ne s'agit pas d'une situation de détachement car une relation de travail suspendue ne constitue pas un lien organique suffisant pour justifier 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 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.

8.2.3.3. Règles pour un travailleur recruté dans un État membre en vue d'un détachement dans un autre État membre

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

Exemples :

- Le 1^{er} juin, l'employeur A établi dans l'État membre A envoie en détachement dans l'État membre B les travailleurs X, Y et Z pour une période de dix mois afin qu'ils y effectuent un travail pour son propre compte.
- Le travailleur 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 et était donc soumis à la législation de l'État membre A.
- Le travailleur 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.
- Le travailleur 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.

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 travaillera effectivement.

8.2.4. Situations dans lesquelles il est absolument impossible d'appliquer les dispositions du règlement (CE) n° 883/2004 régissant le détachement des travailleurs

Dans un certain nombre de situations, les règles communautaires du règlement (CE) n° 883/2004 excluent l'application des dispositions relatives au détachement de travailleurs, c'est-à-dire que le travailleur détaché doit être assuré dans l'État d'emploi, notamment lorsque :

- L'entreprise auprès de laquelle le travailleur est détaché met ce dernier à la disposition d'une autre entreprise établie dans le même État membre ;
- L'entreprise auprès de laquelle le travailleur est détaché met ce dernier à la disposition d'une autre entreprise établie dans un autre État membre ;
- Le travailleur est embauché dans un État membre en vue de son détachement par une entreprise établie dans un deuxième État membre auprès 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 auprès de laquelle il est détaché.

Dans ces cas, les motifs conduisant à écarter strictement l'application de l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004 régissant le détachement de travailleurs sont très clairs : les articles 11 et 13 du règlement (CE) n° 883/2004 sont d'application. La complexité des relations découlant de l'une de ces situations, outre le fait qu'elle n'offre aucune garantie concernant l'existence d'un lien organique 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 abusive 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 autorisée ne se soit pas encore complètement écoulée. Cette situation pourrait par exemple se présenter 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.

Notons que dans ces cas, les dispositions du règlement (CE) n°883/2004 en matière de sécurité sociale en cas de détachement ne sont certes pas applicables, mais les dispositions de la directive sur le détachement 96/71/CE et les lois nationales sur le détachement concernant les règles en matière de droit du travail le sont bien.

8.2.5. L'assurance maladie durant le détachement

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

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

8.3. FISCALITÉ

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

La plupart des conventions de double imposition suivent le modèle de convention de l'OCDE qui est actualisé à intervalles irréguliers. Le détachement y est régi par les dispositions de son article 15, paragraphe 2, point a), « Revenus d'emploi » (voir chapitre 5).

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

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

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

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

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

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

8.4. DROIT DU TRAVAIL EN CAS DU DÉTACHEMENT

8.4.1. Règlement (CE) n° 593/2008 : droit du travail applicable

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

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

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

8.4.2. Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

Outre le règlement (CE) n° 593/2008, la directive 96/71/CE est également d'application en cas de « détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ». Cette directive a été transposée par les États membres dans les dispositions nationales en matière de travail (lois sur le détachement des travailleurs). Cette directive vise à harmoniser les règles de priorité, dans le sens où elle détermine quels domaines du droit du travail font partie des règles de priorité, même si le législateur ou la jurisprudence d'un État membre n'ont pas déjà pris d'initiative dans ce domaine. On ne peut toutefois parler d'harmonisation sur le plan du contenu. Autrement dit : le principe de subsidiarité reste d'application pour donner un contenu national concret à ces dispositions légales. Dans tous les États membres, il existe donc des dispositions législatives et administratives qui constituent des règles de priorité contraignantes ; les lois sur le travail respectives varient cependant dans les différents États membres.

Article 3, paragraphe 1 de la directive 96/71/CE, « Conditions de travail et d'emploi »

1. Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1er paragraphe 1 garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées :
 - par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou
 - par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale au sens du paragraphe 8, dans la mesure où elles concernent les activités visées en annexe :
 - a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
 - b) la durée minimale des congés annuels payés;
 - c) les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels ;
 - d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ;
 - e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
 - f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;
 - g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Les dispositions légales élevées au rang de règles de priorité par l'article 3, paragraphe 1 de la directive sur le détachement doivent être respectées par l'État membre d'emploi pour la durée du détachement de la part de l'employeur étranger. Cela vaut « quelle que soit la loi applicable à la relation de travail ». L'objectif est d'éviter le dumping social et la concurrence déloyale dans l'État membre d'emploi.

Selon l'article 3, paragraphe 7 de la directive européenne concernant le détachement de travailleurs, si les conditions de travail et les dispositions en matière de protection au travail de l'État d'emploi sont moins favorables que celles de l'État d'envoi, les conditions de travail et les dispositions en matière de protection au travail de ce dernier peuvent être appliquées (principe de la favorisation).

Comme évoqué précédemment, cette règle vaut non seulement pour les dispositions légales, mais aussi pour les dispositions qui ont été fixées dans la convention collective pour le secteur de la construction et des domaines apparentés. Selon l'article 3, paragraphe 10 de la directive 96/71/CE, chaque État membre a cependant la possibilité d'élargir le contenu et le champ d'application de la directive sur le détachement de travailleurs. Plusieurs États membres en ont fait usage. Certains ont même subordonné toutes les conventions collectives rendues obligatoires dans tous les secteurs au champ d'application de la directive sur le détachement de travailleurs.

Exemple

- Un employeur espagnol détache un travailleur espagnol dans le secteur néerlandais de l'horticulture. Les Pays-Bas pratiquent un salaire minimal légal auquel le travailleur espagnol a droit dans tous les cas de figure. La convention collective néerlandaise pour l'horticulture a été rendue obligatoire. Cela signifie que le salaire fixé par la convention collective (supérieur au salaire minimal légal) doit être payé. Par ailleurs, l'employeur espagnol doit aussi accorder les conditions de travail fixées par la convention collective.

En outre, la directive prévoit en son article 3, paragraphe 1, deuxième tiret, que si les circonstances précitées sont réglées encore plus en détail dans les conventions collectives pour le secteur de la construction et des domaines apparentés, ces dispositions sectorielles sont également applicables en tant que règles de priorité. Ces domaines apparentés englobent toutes les activités dans le domaine de la construction qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions (voir annexe de la directive).

Exemples

- Un employeur hongrois détache un travailleur sur un chantier néerlandais pour y fournir des prestations de service en tant qu'ouvrier du bâtiment. Les Pays-Bas appliquent une convention collective rendue obligatoire pour le secteur de la construction. L'employeur hongrois doit alors garantir à son travailleur détaché aussi au moins l'application de la convention collective néerlandaise en matière de temps de travail et de repos, de congé, d'échelons de salaire, etc. pour les aspects prévus à l'article 3, paragraphe 1 de la directive 96/71/CE.
- Un autre employeur hongrois détache un travailleur pour exercer des activités dans un abattoir néerlandais. Cet employeur doit certes payer au moins le salaire minimal légal néerlandais, mais il n'est pas obligé de respecter aussi les échelons de salaire de la convention collective néerlandaise pour les abattoirs si cette convention n'est pas rendue obligatoire.

La directive sur le détachement de travailleurs indique la norme minimale absolue. Elle offre aussi aux États membres la possibilité de déclarer comme droit obligatoire les pratiques d'usage sur leur territoire pour le détachement ainsi que d'autres conventions collectives (article 3, paragraphe 10 de la directive n° 96/71/CE). Certains États membres ont fait usage de cette possibilité. Les États membres suivants l'ont même fait pour toutes les conventions de tous les secteurs : Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie et Slovénie.

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

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

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

Exemple

- Un travailleur résidant en Espagne détaché en Allemagne par son employeur espagnol reste soumis aux dispositions espagnoles en matière de travail ; malgré cela, le rapport de travail sera probablement soumis aussi à des dispositions contraignantes particulières du droit du travail allemand (lois de police allemandes en matière de droit du travail). Selon la directive européenne concernant le détachement de travailleurs, il s'agit en particulier des points énumérés à l'article 3, paragraphe 1 de la directive 96/71/CE tels qu'ils se retrouvent dans le droit du travail allemand et la convention collective allemande pour le secteur de la construction. Il convient d'examiner si les autorités allemandes ont soumis aussi d'autres conventions collectives au champ d'application de la directive sur le détachement de travailleurs ou déclaré d'autres éléments de la législation allemande du travail comme règles de priorité. Il est important de savoir quels domaines des dispositions allemandes en matière de travail sont considérés comme règles de priorité. Le travailleur espagnol détaché peut se renseigner à ce sujet, par exemple auprès de la Confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB) et/ou auprès des « bureaux de liaison » prévus dans la directive concernant le détachement de travailleurs.

8.4.3. Arrêts de la CJUE sur le détachement de travailleurs

Selon le préambule de la directive 96/71/CE sur le détachement de travailleurs, l'élimination d'obstacles à la libre circulation des personnes et des services fait partie des objectifs de la Communauté (considération n°1) ; des restrictions sur la base de la nationalité ou du domicile sont inadmissibles (considération n°2). Par ailleurs, on peut y lire (considération n°5) :

... considérant qu'une telle promotion de la prestation de services dans un cadre transnational nécessite une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs...

Dans une série de décisions (Viking, Laval, Rüffert, Commission / Luxembourg), la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'est penchée sur le rapport entre les libertés fondamentales au sein du Marché unique et la protection des travailleurs ainsi que les droits fondamentaux sociaux¹¹ :

- Affaire C-438/05 VIKING (arrêt de la CJUE du 11/12/2007) : la compagnie maritime finlandaise Viking Line envisageait de changer de pavillon l'un de ses bacs et de l'enregistrer en Estonie afin de pouvoir occuper l'équipage au niveau salarial estonien, qui était inférieur. Le syndicat finlandais des marins (FSU) et la fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) ont essayé de l'en empêcher. La CJUE a considéré les menaces d'actions syndicales comme une restriction de la liberté d'implantation selon l'article 43 du traité CE (actuellement article 49 du TFUE).

¹¹ Voir à ce sujet : Friedrich-Ebert-Stiftung (Ed.) : Der EuGH und das soziale Europa. Für eine Aufwertung sozialer Grundrechte im EU-Rechtssystem. [La CJUE et l'Europe sociale. Pour une revalorisation des droits fondamentaux sociaux dans la législation de l'UE], mai 2009, notamment Alexander Schulz : Der Europäische Gerichtshof und das soziale Europa [La Cour de Justice de l'Union européenne et l'Europe], p. 3 et suiv. et Franz C. Mayer : Der EuGH und das soziale Europa [La CJUE et l'Europe sociale], p. 16 à 19.

- Affaire C-341/05 LAVAL (arrêt de la CJUE du 18/12/2007) : la firme lettone Laval avait détaché des travailleurs de Lettonie en Suède pour exécuter des travaux de construction. Laval avait bien conclu une convention collective avec un syndicat des ouvriers du bâtiment letton, mais pas avec le syndicat suédois. Pour obtenir la conclusion d'une telle convention, les syndicats suédois ont entrepris des actions syndicales en conformité avec le droit suédois. Laval a alors intenté une action auprès de la CJUE. Dans son jugement, la CJUE a certes confirmé le droit à des actions syndicales destinées à éviter un dumping social. Mais dans le cas concret, la CJUE est arrivée à la conclusion que selon la directive sur le détachement de travailleurs, un État membre n'a pas le droit de subordonner la prestation d'un service sur son territoire au respect de conditions de travail et d'emploi qui vont au-delà des dispositions impératives ou d'un niveau minimum de protection. Un tel niveau minimum pourrait être établi par des salaires minimum fixés par l'État. Cependant, si dans le pays concerné, il n'existait pas de prescriptions de salaire minimal (en Suède p. ex., la négociation des salaires est confiée exclusivement aux partenaires sociaux dans le cadre de négociations collectives), des actions syndicales destinées à la protection des travailleurs ne seraient pas légitimes.
- Affaire C-346/06 RÜFFERT (arrêt de la CJUE du 03/04/2008) : lors de la construction d'un établissement pénitentiaire en Basse-Saxe (Allemagne), une entreprise de construction allemande occupait un sous-traitant polonais qui payait un salaire inférieur à celui convenu dans la convention collective (allemande). Cette pratique était en contradiction avec la loi sur l'attribution des marchés publics du Land de Basse-Saxe selon laquelle l'attribution des marchés publics dépend du fait que la rémunération fixée par convention collective soit payée sur le lieu d'exécution. La CJUE a jugé que le Land de Basse-Saxe ne pouvait pas imposer des salaires conventionnels lors de l'attribution de marchés publics s'ils n'avaient pas été rendus obligatoires. La Cour de justice de l'Union Européenne a en outre critiqué le fait que cette disposition ne concernait que le secteur public.
- Affaire C-319/06 « Commission contre Luxembourg » (arrêt de la CJUE du 19/06/2008) : ici, il s'agissait d'une disposition légale luxembourgeoise selon laquelle la rétribution devait être automatiquement adaptée à l'évolution du coût de la vie, même pour les travailleurs détachés. Cette indexation concernait tous les salaires, y compris ceux qui ne relevaient pas de la catégorie des salaires minimum. C'est précisément ce point que la CJUE a condamné parce qu'il dépasse la teneur de l'article 3, paragraphe 1c) de la directive sur le détachement des travailleurs (« taux de salaire minimal »). Le Luxembourg se basait sur la clause particulière de l'article 3, paragraphe 10 de la directive sur le détachement de travailleurs, selon laquelle les États membres peuvent, pour des raisons d'ordre public, imposer aussi d'autres aspects que ceux cités à l'article 3, paragraphe 1. La CJUE n'a cependant pas suivi cet avis.

Lors de sa rédaction, la directive sur le détachement de travailleurs¹² était globalement considérée comme un instrument important dans la lutte contre le dumping social, c'est-à-dire la concurrence déloyale sur la base des salaires et des conditions de travail des employés par des prestataires de services étrangers sur le marché (du travail) de l'État d'accueil. Ces quatre arrêts de la CJUE posent cependant la question de savoir si la directive peut servir à imposer le principe « Mêmes conditions de salaire et de travail pour le même travail au même endroit ». Dans les affaires Laval, Rüffert et Commission contre Luxembourg, la CJUE a interprété la directive sur le détachement de travailleurs comme directive maximale en ce qui concerne les aspects qui peuvent être fixés, le niveau de protection qui peut être exigé, et les méthodes qui peuvent être utilisées pour garantir que les conditions d'emploi sont respectées de la même manière par toutes les entreprises nationales et étrangères dans une région ou un secteur.

¹² Voir à ce sujet : La directive sur le détachement des travailleurs : propositions de révision – résolution adoptée le 9 et 10 mars par le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats.

Suite à cela, la CES a exigé qu'un protocole pour le progrès social soit annexé aux traités, afin de spécifier clairement que toutes les dispositions de libre circulation des traités doivent être interprétées dans le respect des droits fondamentaux, et d'intégrer ce principe à un concept élargi de progrès social et d'harmonisation en amont des conditions de travail et des régimes sociaux. Les nouveaux traités de l'Union stipulent explicitement en leur article 3, paragraphe 3 :

L'Union [...] œuvre [...] pour une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social.

La directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs a été approuvée en 2014. Cette directive d'exécution vise à améliorer l'application des règles dans la pratique en abordant les questions liées à la fraude et au contournement de la législation et en encourageant l'échange d'informations correspondantes entre les États membres. Ces derniers devaient avoir transposé la directive d'exécution dans leur droit national au plus tard le 18 juin 2016.

En outre, la Commission Juncker a présenté en mars 2016 une proposition de révision de la directive concernant le détachement de travailleurs. Le comité de l'emploi du Parlement européen a adopté en octobre 2017 un texte de compromis dans lequel un rôle essentiel est accordé au principe selon lequel un même travail effectué au même endroit devrait être rémunéré de manière identique. Les discussions entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission étaient toujours en cours fin 2017.

CHAPITRE 9.

LE TRAVAILLEUR MIGRANT

9.1. QUI A LE STATUT DE TRAVAILLEUR MIGRANT ?

Par « travailleur migrant », nous entendons le travailleur qui a travaillé et résidé dans plusieurs États membres et qui travaille et réside dans le dernier de ces États membres.

Exemple

- Une infirmière irlandaise est, via le service de placement du réseau EURES, recrutée par un hôpital au Danemark et vient à cette occasion s'installer dans ce dernier pays. Les règles européennes lui assurent un libre accès au marché danois du travail et lui garantissent le maintien des droits sociaux qu'elle a précédemment acquis en Irlande.

9.2. DROIT DE SÉJOUR ET ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les articles 1 à 6 du règlement (UE) n° 492/2011 garantissent la « libre circulation » des ressortissants de l'Union sur le marché « unifié » du travail (voir chapitre 2). Ces travailleurs peuvent ainsi notamment exercer un emploi sans permis de travail dans n'importe quel autre État membre.

Les citoyens hors UE, des « pays tiers », ne bénéficient pas de cette liberté de mouvement. Dans les cas où un ressortissant de l'Union migre, avec sa famille, dans un autre État membre, les membres de sa famille ont eux aussi, sous les mêmes conditions que le travailleur lui-même, le droit de travailler dans cet État membre (article 23 de la directive 2004/38/CE relative au droit de séjour). Ce droit est acquis indépendamment de la nationalité des personnes concernées, qui peuvent donc être des ressortissants hors UE.

Le travailleur migrant a automatiquement droit dans un État membre aux mêmes avantages sociaux et fiscaux que le travailleur national (article 7, paragraphe 2 du règlement (UE) n° 492/2011). Si un travailleur national d'un secteur national spécifique bénéficie par exemple d'un taux de salaire supérieur sur la base de son ancienneté, les années de travail que le travailleur a accomplies dans un secteur comparable dans un autre État membre doivent être reconnues et prises en compte (arrêt de la CJUE dans l'affaire C-15/96 Schöningh-Kougebetopoulou).

Lorsqu'un ressortissant de l'Union travaille dans un État membre, il a le droit d'y séjourner, conformément à la directive 2004/38/CE, transposée dans la législation nationale concernée. Pendant la première période de cinq ans, tant que la personne concernée conserve le statut de travailleur (ou « équivalents », selon l'article 7, paragraphe 3 de la directive 2004/38/CE), il bénéficie du droit de séjour dans le pays d'accueil. Une fois les cinq années passées sans interruption dans cet État membre, il acquiert un droit de séjour permanent. Ce droit de séjour permanent ne peut être perdu qu'à la suite d'une absence de plus de deux années consécutives au pays d'accueil.

Exemple :

- L’infirmière irlandaise et sa famille – même si elle n’est pas composée de ressortissants de l’Union – n’ont donc pas besoin de permis de travail pour travailler au Danemark. En matière de conditions de travail, cette infirmière doit être traitée sur le même pied qu’une infirmière possédant la nationalité danoise. Si des avantages à l’ancienneté existent dans le secteur danois des soins de santé au profit des infirmières, il faudra tenir compte aussi, pour déterminer le droit de cette infirmière aux avantages en question, des années de service en Irlande. Si elle bénéficie d’un contrat de travail à durée indéterminée, elle a aussi le droit de séjourner dans un premier temps pendant au moins cinq ans au Danemark. En cas de poursuite de ses activités professionnelles, elle obtient un droit de séjour sur une base permanente.

Les chapitres 2 (libre circulation des travailleurs) et 7 (droit de séjour) du présent guide se penchent de manière plus approfondie sur le sujet.

9.3. SÉCURITÉ SOCIALE

9.3.1. Législation applicable en matière de sécurité sociale

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

Les différentes dispositions concernant l’assurance maladie, les accidents du travail et les maladies professionnelles, l’invalidité, la pension de vieillesse, le chômage et les prestations familiales ont déjà été expliquées au chapitre 3 de ce guide.

Le chapitre 13 explique comment et où un travailleur migrant est socialement assuré s’il perçoit une ou plusieurs pensions de vieillesse de différents États membres.

9.3.2. Chômage

En principe, un travailleur migrant qui a travaillé dans son nouvel État de résidence et se retrouve au chômage a droit aux allocations de chômage dans son nouvel État de résidence et d’emploi.

Toutefois, chaque État membre possède sa propre réglementation en matière de chômage. Le plus souvent, le droit aux allocations de chômage ainsi que la durée de ces prestations dépendent d’un nombre minimum d’heures, de jours, de mois ou d’années durant lesquels un travailleur a travaillé dans l’État membre en question au cours d’une période de référence. Lors du passage d’un régime de sécurité sociale à un autre, un travailleur migrant risque donc de subir des interruptions de sa couverture sociale, notamment s’il devient chômeur peu de temps après son arrivée dans son nouveau pays de résidence et d’emploi. C’est pourquoi le règlement (CE) n° 883/2004 a prévu en son article 61 la totalisation des périodes d’assurance et d’emploi afin d’éviter aux travailleurs de se trouver confrontés à des interruptions dans leur droit à des allocations de chômage.

Pour prouver qu’auparavant, il était affilié à la sécurité sociale comme travailleur dans un autre État membre, le travailleur migrant a besoin du formulaire U1. Celui-ci est une déclaration des périodes à prendre en compte pour l’octroi d’allocations de chômage. Il doit être remis à la caisse d’allocations de chômage du nouvel État d’emploi lors de la demande d’allocations de chômage. Il est judicieux que le travailleur migrant demande le formulaire U1 avant son déménagement, auprès de l’administration du chômage de l’État membre où il était affilié à la sécurité sociale jusqu’à présent.

La plupart des États membres accordent des allocations de chômage selon la rétribution perçue jusqu'à présent. Pour un travailleur migrant, le calcul se fait conformément à l'article 62 du règlement (CE) n° 883/2004. L'institution compétente (la caisse d'allocations de chômage) d'un État membre (État de résidence) dont la législation prévoit que le montant de la rétribution antérieure doit servir de base au calcul des prestations prend exclusivement en compte la rétribution que le travailleur migrant a perçue durant son dernier emploi selon cette législation.

Exemple

- L'infirmière irlandaise a p. ex. travaillé auparavant cinq ans en Irlande. Après quatre mois de travail au Danemark, elle est licenciée. Au Danemark, un travailleur au chômage a droit à des allocations de chômage liées à la rétribution s'il a effectué, sur une période de trois ans minimum, au moins 52 semaines de travail salarié soumis à cotisation. Si la travailleuse irlandaise peut prouver à l'aide du formulaire U1 qu'avant son contrat de travail au Danemark elle a travaillé pendant cinq ans en Irlande, les périodes d'assurance irlandaises doivent être reconnues par l'administration de chômage danoise et comptabilisées avec les périodes d'assurance danoises. Le formulaire U1 est délivré par l'administration irlandaise, le Social Welfare Office. Lors du calcul du montant des allocations de chômage, seul le salaire perçu au Danemark est pris en compte.

Si le travailleur migrant chômeur veut, pour y chercher du travail, retourner dans son ancien État de résidence ou se rendre dans un autre État membre, il lui est possible d'exporter ses prestations de chômage pendant 3 mois (article 64 du règlement (CE) n° 883/2004 ; voir chapitre 12, « Le travailleur mobile européen en cas de chômage »).

CHAPITRE 10. LE TRAVAILLEUR FRONTALIER

10.1. QUI A LE STATUT DE TRAVAILLEUR FRONTALIER ?

Un travailleur frontalier est un travailleur qui travaille dans un État membre (État d'emploi) et qui réside dans un autre État membre (État de résidence). Le facteur important ici est que, durant son emploi, il conserve sa résidence normale hors de l'État d'emploi. Si le travailleur frontalier déménage vers l'État d'emploi, il devient un travailleur migrant (voir chapitre 9). Une personne qui déménage vers un pays voisin et continue à travailler dans son État d'emploi d'origine devient aussi un travailleur frontalier.

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

Exemple

- Un habitant de Salzbourg, en Autriche, qui travaille comme laborantin dans une entreprise pharmaceutique en Allemagne, mais n'a pas déménagé vers l'Allemagne est un travailleur frontalier, nonobstant le fait qu'il vit en Allemagne pendant sa semaine de travail. Les règles communautaires lui garantissent le libre accès au marché du travail allemand et font en sorte qu'il ne perde pas les droits sociaux qu'il a acquis en dans le cadre du régime de sécurité sociale autrichien.

En fonction de la législation applicable, un travailleur transfrontalier peut aussi se voir attribuer le statut de « travailleur frontalier ». Le statut spécifique de travailleur frontalier qui en découle comporte des droits et/ou des obligations qui peuvent s'écarter des principes généralement en vigueur. La définition du travailleur frontalier donnée par le règlement de coordination de la sécurité sociale (CE) n° 883/2004 est plus large que celle qui figure dans les conventions de double imposition, ce qui conduit souvent à des confusions et à des conclusions erronées. Il est donc d'une grande importance de continuer à établir de manière cohérente cette distinction entre les aspects fiscaux et sociaux.

10.1.1. Sécurité sociale

Le règlement de coordination n° 883/2004 prévoit quelques règles spécifiques pour les travailleurs frontaliers, notamment concernant le lieu où ils peuvent se faire soigner en cas de maladie ou le droit à des prestations en cas de chômage complet.

L'article 1, paragraphe f du règlement (CE) n° 883/2004 fixe qui doit être considéré comme frontalier, à savoir les travailleurs transfrontaliers qui retournent en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine dans leur État de résidence.

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

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

Les travailleurs qui séjournent principalement dans l'État d'emploi et retournent moins d'une fois par semaine dans leur État d'origine sont désignés comme non-frontaliers. Contrairement aux frontaliers, ils n'ont aucun droit d'option lors du recours à des prestations en nature de l'assurance maladie. Les non-frontaliers ont toutefois le choix de percevoir les allocations de chômage dans l'État de résidence ou l'État d'emploi (voir à ce sujet la section 10.4).

10.1.2. Fiscalité

Même si le modèle de convention de l'OCDE ne prévoit pas de dispositions spécifiques sur les travailleurs frontaliers, les conventions bilatérales de double imposition conclues entre deux pays voisins peuvent aborder la question des « travailleurs frontaliers ».

Si une convention bilatérale de double imposition prévoit un régime spécifique pour les travailleurs frontaliers, elle applique en général une définition plus stricte que celle utilisée dans le cadre de la sécurité sociale (art. 1, paragraphe f du règlement (CE) n° 883/2004). Outre le critère du retour quotidien régulier dans l'État de résidence, ces définitions comprennent aussi souvent des conditions géographiques : le mouvement pendulaire entre la résidence et le travail doit s'effectuer à l'intérieur d'une zone frontalière clairement délimitée.

Le statut spécifique des travailleurs frontaliers qui en découle implique des droits et/ou des obligations qui s'écartent du principe généralement en vigueur, à savoir celui de l'État d'emploi. Sur le plan fiscal, le travailleur frontalier est imposé dans son État de résidence sur le salaire qu'il a gagné dans son État d'emploi.

10.1.3. Compétences distinctes

L'utilisation de définitions différentes du travailleur frontalier peut entraîner un manque de coordination dans les compétences. On peut en effet voir apparaître une situation dans laquelle le travailleur est affilié à la sécurité sociale de son État d'emploi et reste imposé dans son État de résidence. Cette situation peut lui être profitable ou préjudiciable.

10.2. ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les articles 1 à 6 du règlement (UE) n° 492/2011 garantissent la « libre circulation » des ressortissants de l'Union sur le marché « unifié » du travail. Ainsi, ces travailleurs peuvent travailler sans permis de travail dans tout autre État membre, avec cependant quelques restrictions pour les citoyen(ne)s de Croatie (voir Chapitre 2 de ce guide). Le règlement (UE) n° 492/2011 prévoit que les ressortissants de l'Union qui exercent une activité sur le territoire d'un autre État membre, indépendamment de leur nationalité et de leur État de résidence, bénéficient des mêmes droits que les travailleurs nationaux. Le règlement (UE) n° 492/2011 relatif à la libre circulation des travailleurs s'applique aussi aux travailleurs frontaliers.

Les citoyens hors UE, ressortissants de « pays tiers », ne bénéficient pas de cette liberté de mouvement.

Exemple :

- Un travailleur résidant en France, de nationalité française, peut travailler sans permis de travail en Belgique même s'il n'y réside pas. Il n'en va pas de même pour son épouse algérienne, si elle n'a pas adopté la nationalité française. Si la famille déménage en Belgique, le travailleur frontalier deviendra un travailleur migrant (voir chapitre 9) et son épouse pourra invoquer, pour obtenir le droit à l'emploi, l'article 23 de la directive 2004/38/CE relative au droit de séjour.

10.3. SÉCURITÉ SOCIALE

10.3.1. Législation applicable en matière de sécurité sociale

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

On peut raisonnablement supposer qu'il entretient des relations personnelles étroites avec son État de résidence. Il y est présent de manière régulière. Le plus souvent, sa famille y réside. Il peut aussi préférer passer dans son État de résidence des périodes « difficiles », par exemple de maladie, d'invalidité et/ou de chômage. Les travailleurs frontaliers ne sont pas les seuls concernés. Si la législation européenne n'offrait pas de garanties à ce sujet, cela pourrait constituer un obstacle à la libre circulation des travailleurs. Le règlement (CE) n° 883/2004 a donc prévu une série de dispositions pratiques afin de combler les éventuelles interruptions de la couverture sociale. Il convient en outre de faire remarquer que le règlement de coordination prévoit dans ses dispositions pratiques presque aucune « liberté de choix » pour les « travailleurs frontaliers ».

10.3.2. Assurance maladie et maternité

10.3.2.1 Prestations médicales

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

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

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

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

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

Exemples

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

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

À cet effet, la caisse-maladie de l'État d'emploi (État membre compétent) transmettra chaque année au travailleur un formulaire S1 (déclaration sur le droit à des prestations pour cause de maladie et de maternité de l'assuré qui réside dans un autre État membre que l'État membre compétent) ; le travailleur remettra ce formulaire à l'organisme de sécurité sociale de son pays de résidence (caisse-maladie).

Conformément au règlement (CE) n° 883/2004, le droit d'option prend fin (immédiatement) lorsque le travailleur arrête ses activités dans l'État d'emploi (État membre compétent) parce qu'il est devenu chômeur. Le règlement (CE) n° 883/2004 prévoit cependant que le droit d'option est maintenu pour le travailleur frontalier dans un nombre limité de situations.

10.3.2.2 Prestations médicales pour les travailleurs frontaliers pensionnés

Selon l'article 27 du règlement (CE) n° 883/2004, un travailleur frontalier qui perçoit seulement une pension de vieillesse de l'État membre compétent (l'ancien État d'emploi) a d'office droit à des prestations en nature lorsqu'il séjourne dans l'État membre compétent si ce dernier a adopté ce principe et figure à l'annexe IV.

Exemples

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

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

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

Exemples

- Un travailleur frontalier réside en France et travaille pendant dix ans en Allemagne, après avoir travaillé cinq ans en France. Il devient incapable d'exercer une activité lucrative et

a droit (après vérification par les organismes de sécurité sociale français et allemand) à une pension d'invalidité allemande et française (au prorata). Il a également droit à des prestations en nature françaises et allemandes en cas de maladie, parce que la France et l'Allemagne figurent toutes deux à l'annexe V.

- Un travailleur frontalier réside aux Pays-Bas et travaille pendant dix ans en Allemagne après avoir travaillé cinq ans aux Pays-Bas. Il devient incapable d'exercer une activité lucrative et a droit à une pension d'invalidité allemande et néerlandaise (au prorata). Il n'a pas droit à des prestations en nature néerlandaises en cas de maladie car contrairement à l'Allemagne, les Pays-Bas ne figurent pas à l'annexe V.

10.3.2.3. Indemnités journalières

En principe, le travailleur frontalier a droit à des indemnités journalières dans l'État membre où il est soumis à cotisation, donc dans l'État d'emploi. Certains États membres appliquent des délais de carence pour le droit au maintien du salaire en cas de maladie et/ou pour les indemnités journalières. Il s'agit notamment des États suivants : Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Irlande, Norvège. L'article 6 du règlement (CE) n° 883/2004 protège le travailleur frontalier des interruptions dans son droit au maintien du salaire en cas de maladie et/ou aux indemnités journalières. La remise du document S1 en temps utile est donc aussi particulièrement importante.

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

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

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

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

10.3.3 Maladies professionnelles : Où les travailleurs frontaliers peuvent-ils se faire soigner ?

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les travailleurs frontaliers sont soignés dans le pays où ils sont assurés. Les prestations sont fournies par l'assurance accidents de l'État d'emploi, selon les règles de celle-ci.

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

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

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

Remarque : si vous recevez du médecin une facture pour le traitement des suites de l'accident, vous devriez la transmettre à l'assurance accidents dans l'État d'emploi ou à l'organe de liaison interétatique dans l'État de résidence. Ces instances vérifient si une prise en charge des coûts par l'assurance accidents est possible et si le montant de la facture correspond aux tarifs de prestation en vigueur. Il est tout à fait déconseillé de payer vous-même la facture parce qu'en cas de facturation excessive, vous ne pourrez pas demander le remboursement de l'excédent de la part des prestataires de service (médecin, physiothérapeute, etc.).

10.4. LE TRAVAILLEUR TRANSFRONTALIER QUI DEVIENT CHÔMEUR

10.4.1. Prestations de chômage

En principe, le travailleur transfrontalier pourrait prétendre à des prestations de chômage dans l'État membre où il est soumis à cotisation, à savoir l'État d'emploi (État membre compétent). En cas de chômage complet, ce principe ne s'applique toutefois pas aux travailleurs frontaliers. L'État de résidence doit l'intégrer immédiatement au régime de sécurité sociale correspondant. Les autres travailleurs transfrontaliers, c'est-à-dire ceux qui retournent moins d'une fois par semaine dans leur État de résidence, disposent d'un droit d'option (voir section 10.4.4).

Lors du passage d'un régime de sécurité sociale à un autre, il peut y avoir des interruptions de la couverture sociale, en raison d'éventuelles règles concernant des délais de carence, mais aussi parce que le travailleur n'a pas payé pendant tout un temps voire jamais de cotisations de sécurité sociale dans l'État de résidence. C'est pourquoi l'article 61 du règlement (CE) n° 883/2004 comporte des dispositions concernant la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi et d'activité non salariée (voir section 3.5.5).

Lors de la détermination du droit à des prestations de chômage ainsi que de leur montant et de leur durée, l'État membre compétent (État d'emploi) doit donc toujours prendre en compte les périodes d'assurance accomplies dans d'autres États membres. Cela évite que le travailleur ne perde ses droits à des allocations de chômage acquis par ailleurs. Pour prouver qu'il a été auparavant affilié à la sécurité sociale d'un autre État membre comme travailleur, il a besoin du formulaire U1 (anciennement E 301). Ce formulaire est une attestation des périodes à prendre en compte pour l'octroi d'allocations de chômage. Il doit être transmis, lors de l'introduction de la demande de prestations de chômage, à la caisse d'allocations de chômage (services de l'emploi) de l'État membre dans lequel le droit à des allocations de chômage peut être accordé. Le travailleur frontalier doit demander le formulaire U1 auprès de l'instance compétente en matière d'allocations de chômage de l'État membre où il était auparavant affilié à la sécurité sociale.

La plupart des États membres accordent des allocations de chômage en fonction de la rémunération antérieure. Pour un travailleur frontalier, le calcul se fait conformément à l'article 62 du règlement (CE) n° 883/2004. L'institution compétente (la caisse d'allocations de chômage) d'un État membre dont la législation prévoit que le montant de la rétribution antérieure doit servir de base au calcul des prestations prend exclusivement en compte la rétribution que la personne concernée a perçue durant son dernier emploi dans le cadre de cette législation.

Dans le cas d'un travailleur frontalier, le calcul des allocations de chômage se fait sur la base de la rétribution que le travailleur frontalier a perçue dans l'État membre dont la législation lui était applicable durant son dernier emploi.

En cas de chômage complet, il faut faire la distinction entre les travailleurs transfrontaliers qui sont frontaliers et ceux qui ne le sont pas (les non-frontaliers). Ce n'est pas le cas pour le chômage partiel ou intermittent.

10.4.2. Le travailleur transfrontalier qui devient chômeur partiel ou intermittent

Article 65 du règlement (CE) n° 883/2004 : Chômeurs qui résidaient dans un État membre autre que l'État compétent

1. La personne en chômage partiel ou intermittent qui, au cours de sa dernière activité salariée ou non salariée, résidait dans un État membre autre que l'État membre compétent se met à la disposition de son employeur ou des services de l'emploi de l'État membre compétent. Elle bénéficie des prestations selon la législation de l'État membre compétent, comme si elle résidait dans cet État membre. Ces prestations sont servies par l'institution de l'État membre compétent.

Exemples

- Un travailleur frontalier qui réside au Portugal et travaille en Espagne (État membre compétent) a droit, en cas de chômage intermittent, à des allocations de chômage espagnoles. La caisse d'allocations de chômage espagnole doit aussi prendre en compte les périodes d'assurance accomplies dans d'autres États membres (p. ex. au Portugal).
- Un travailleur non frontalier qui réside au Portugal et travaille en Belgique (État membre compétent) a droit, en cas de chômage intermittent, à des allocations de chômage belges. La caisse d'allocations de chômage belge doit aussi prendre en compte les périodes d'assurance accomplies dans d'autres États membres (p. ex. au Portugal).

10.4.3. Le travailleur frontalier qui devient chômeur complet et définitif

En cas de chômage complet (= abandon ou perte total(e) de la relation de travail), un travailleur frontalier doit s'adresser à l'agence pour l'emploi (caisse d'allocations de chômage) de son État de résidence (article 65, paragraphe 2 du règlement (CE) n° 883/2004).

Article 65, paragraphe 2, phrases 1 et 2 du règlement (CE) n° 883/2004

La personne en chômage complet qui, au cours de sa dernière activité salariée ou non salariée, résidait dans un État membre autre que l'État membre compétent et qui continue à résider dans le même État membre ou qui retourne dans cet État membre se met à la disposition des services de l'emploi de l'État membre de résidence. Sans préjudice de l'article 64, une personne en chômage complet peut, à titre complémentaire, se mettre à la disposition des services de l'emploi de l'État membre où elle a exercé sa dernière activité salariée ou non salariée.

Selon l'article 11, paragraphe 1c) du règlement (CE) n° 883/2004, le travailleur frontalier est soumis à la législation de l'État de résidence ; autrement dit, le calcul des allocations de chômage se fait selon les règles applicables dans l'État de résidence (article 65, paragraphe 5, point a) du règlement (CE) n° 883/2004).

Article 65, paragraphe 5, point a) du règlement (CE) n° 883/2004

Le chômeur visé au paragraphe 2, première et deuxième phrases, bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation de l'État membre de résidence, comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de sa dernière activité salariée ou non salariée. Ces prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence.

Ici, la rétribution prise en compte est celle réalisée durant la dernière activité dans l'autre État membre (article 65, paragraphe 3 du règlement (CE) n° 883/2004).

Article 65, paragraphe 3 du règlement (CE) n° 883/2004

Le chômeur visé au paragraphe 2, première phrase, s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services compétents en la matière de l'État membre dans lequel il réside. Il est assujéti au contrôle qui y est organisé et respecte les conditions fixées par la législation de cet État membre. S'il choisit de s'inscrire également comme demandeur d'emploi dans l'État membre où il a exercé sa dernière activité salariée ou non salariée, il respecte les obligations applicables dans cet État.

Exemple

- Un travailleur frontalier qui réside en France et travaille au Luxembourg a droit, en cas de chômage complet et définitif, à des allocations de chômage françaises. Cela vaut aussi s'il n'a jamais été affilié à la sécurité sociale française et/ou s'il possède la nationalité luxembourgeoise. Les allocations de chômage françaises sont calculées sur la base de la rétribution réalisée au Luxembourg.

En plus, le travailleur frontalier a la possibilité de s'inscrire comme demandeur d'emploi dans l'État où il a exercé sa dernière activité (article 65, paragraphe 2, phrase 2 du règlement (CE) n° 883/2004). L'inscription dans l'État de résidence est cependant prioritaire (article 56, paragraphe 2 du règlement (CE) n° 987/2009).

Article 65, paragraphe 2 du règlement (CE) 883/2004

Sans préjudice de l'article 64, une personne en chômage complet peut, à titre complémentaire, se mettre à la disposition des services de l'emploi de l'État membre où elle a exercé sa dernière activité salariée ou non salariée.

Article 56, paragraphe 2 du règlement (CE) n° 987/2009

Lorsque la législation applicable dans les États membres concernés exige du chômeur qu'il s'acquitte de certaines obligations et/ou mène certaines activités de recherche d'emploi, les obligations du chômeur dans l'État membre de résidence et/ou ses activités de recherche d'emploi sont prioritaires.

Le droit à des allocations de chômage vis-à-vis du service de l'emploi (caisse d'allocations de chômage) n'est pas justifié par une inscription. Il n'existe pas de droit d'option réel entre les allocations de chômage de l'État de résidence et de l'État d'emploi.

10.4.4. Le travailleur non frontalier qui devient chômeur complet et définitif

Par « travailleur non frontalier », on entend tout travailleur qui séjourne principalement dans l'État d'emploi et qui retourne moins d'une fois par semaine dans son État d'origine. Le travailleur non frontalier dispose d'un réel droit d'option entre les allocations de chômage de l'État de résidence et de l'État d'emploi.

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

Exemple

- Lors d'un retour immédiat en France, un travailleur non frontalier qui réside à Paris (France) et travaille à Berlin (Allemagne) a droit, en cas de chômage complet et définitif, aux prestations de chômage françaises. La durée et le montant de ces allocations sont déterminés selon les règles en vigueur en France.
- Si le travailleur non frontalier ne retourne pas en France (État membre de résidence) et s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services de l'emploi allemands, il a droit à des allocations de chômage allemandes dont la durée et le montant sont déterminés selon les règles applicables en Allemagne.

- Après avoir perçu des allocations de chômage pendant six mois en Allemagne, le travailleur non frontalier s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services de l'emploi français. Dans un premier temps, il a encore droit pendant trois mois aux allocations de chômage allemandes. Après trois mois, il a droit à des allocations de chômage françaises, selon les règles applicables en France.

10.5. FISCALITÉ

10.5.1. Règles fiscales applicables aux travailleurs frontaliers

Les règles relatives à la fiscalité figurent dans la « Convention bilatérale en vue d'éviter les doubles impositions » conclue par l'État de résidence du travailleur frontalier avec son État d'emploi. Le modèle de convention de l'OCDE adopte comme règle de base le principe de l'État d'emploi (art. 15, paragraphe 1). Si le travailleur frontalier exerce ses activités dans l'État d'emploi pour un employeur du même État d'emploi, la règle des 183 jours (art. 15, paragraphe 2) ne constitue pas une dérogation à ce principe et les revenus sont imposés dans l'État d'emploi.

Le modèle de convention de l'OCDE prévoit des règles d'attribution spécifiques pour un certain nombre de travailleurs. C'est notamment le cas des enseignants, des fonctionnaires, du personnel volant et naviguant dans le secteur du transport international, etc.

Même si le modèle de convention de l'OCDE ne le prévoit pas, les États voisins décident souvent – mais pas toujours – d'adopter dans la convention de double imposition qui les lie une règle d'attribution spécifique pour les « travailleurs frontaliers ». Si c'est le cas, le revenu du travailleur frontalier n'est pas imposé dans son État d'emploi, mais bien dans son État de résidence.

Toutefois, tous les travailleurs transfrontaliers ne sont pas considérés comme des travailleurs frontaliers. Les conventions de double imposition imposent souvent des critères stricts, qui sont plus sévères que ceux qui sont d'application en matière de législation sur la sécurité sociale (article 1, paragraphe f du règlement (CE) n° 883/2004). En plus d'un retour régulier (généralement quotidien) dans son État de résidence, le travailleur concerné doit aussi résider et travailler dans une zone frontalière délimitée. La convention de double imposition concernée indiquera clairement ce qu'il faut entendre par zone frontalière sur le plan fiscal. Elle indiquera aussi où un travailleur doit être imposé s'il réside et travaille dans les zones frontalières tout en effectuant aussi pour son employeur des activités hors de la zone frontalière (p. ex. lors de missions de détachement).

10.5.2. Exemples d'application des règles fiscales aux travailleurs frontaliers

Convention de double imposition Allemagne-France

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

Zone frontalière pour les travailleurs frontaliers résidant en France

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

Zone frontalière pour les travailleurs frontaliers résidant en Allemagne

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

Les travailleurs frontaliers relevant des services publics paient, en règle générale, leurs impôts dans l'État du lieu de travail.

Pour les travailleurs intérimaires frontaliers existent des règles spécifiques.

Convention de double imposition Suisse-Allemagne

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

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

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

Convention de double imposition France-Suisse

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

10.5.3. Avantages fiscaux pour les travailleurs frontaliers

Si un travailleur transfrontalier est imposé comme non-résident dans l'État d'emploi, la question est de savoir si l'État d'emploi lui accordera les mêmes avantages fiscaux (montants exonérés d'impôt, déductions liées au partenaire et aux enfants à charge, frais professionnels, etc.) qu'au travailleur national. Dans l'affaire Schumacker (C-279/93), la CJUE s'est prononcée sur cette matière. L'État d'emploi ne doit le faire que si le travailleur transfrontalier ne dispose que de revenus insuffisants dans son État de résidence.

Arrêt Schumacker (C-279/93) :

Il s'ensuit que l'article 48 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à l'application d'une réglementation d'un État membre imposant un travailleur ressortissant d'un autre État membre, qui réside dans ce dernier État et exerce une activité salariée sur le territoire du premier État, plus lourdement qu'un travailleur résidant sur le territoire du premier État et y occupant le même emploi, lorsque, comme en l'espèce au principal, le ressortissant du second État tire son revenu totalement ou presque exclusivement de l'activité exercée dans le premier État et ne perçoit pas dans le second État des revenus suffisants pour y être soumis à une imposition permettant de prendre en compte sa situation personnelle et familiale.

Dans la coordination de la sécurité sociale (règlement (CE) n° 883/2004), c'est le principe de l'État d'emploi qui prévaut. Aucune exception n'est prévue pour les travailleurs transfrontaliers et les travailleurs frontaliers. Si, parallèlement, une convention de double imposition contenant une clause sur les travailleurs frontaliers est d'application, un travailleur frontalier peut donc être confronté à des règles d'attribution différentes pour ce qui concerne le prélèvement de ses cotisations (dans l'État d'emploi) et le prélèvement fiscal (dans l'État de résidence). En fonction de la situation géographique spécifique du travailleur, cette situation peut lui être favorable ou préjudiciable (voir chapitre 5.4 de ce guide).

CHAPITRE 11. LE TRAVAILLEUR MULTINATIONAL

11.1. GÉNÉRALITÉS

Un travailleur multinational est un travailleur qui exerce simultanément des activités professionnelles dans plusieurs États membres. L'État où l'employeur a son siège et/ou l'État de résidence du travailleur ne représentent pas nécessairement un de ces États d'emploi. Il s'agit par exemple d'une personne résidant en Suisse et qui, au service d'une chaîne internationale hôtelière française, effectue des contrôles de qualité dans les filiales françaises et suisses de ce groupe. Mais il s'agit également d'un Suisse qui, employé par cet employeur français, effectue des contrôles de qualité en Allemagne, en Autriche et au Liechtenstein.

Les règlements européens n° 492/2011 et n° 883/2004 garantissent aussi à ce groupe de travailleurs le droit à la libre circulation et leur permet de ne pas perdre les droits sociaux qu'ils avaient antérieurement acquis.

L'emploi multinational met en question la cohérence entre les législations applicables en matière de sécurité sociale, d'impôt sur le revenu et de réglementation du travail. Dans chacun de ces domaines juridiques, des règles différentes sont en vigueur.

Les règles relatives à la législation applicable en matière de sécurité sociale sont définies dans le règlement de coordination (art. 13, paragraphe 1 du règlement (CE) n° 883/2004) : il n'y a pas de libre choix. Une personne ne peut être affiliée à la sécurité sociale que d'un seul État membre (principe d'exclusivité). Ainsi, quelqu'un qui est par exemple à la fois travailleur salarié en France, non salarié en Allemagne et fonctionnaire au Luxembourg est assuré dans un seul État membre.

Les règles relatives à l'impôt sur le revenu figurent dans les conventions bilatérales de double imposition conclues par l'État de résidence du travailleur avec chacun des États où celui-ci exerce ses activités (art. 15, paragraphes 1, 2 et 3 du modèle de convention de l'OCDE). Ici non plus, il n'y a pas de droit d'option. Contrairement à la sécurité sociale, il est toutefois possible qu'une personne soit imposée dans plusieurs États sans faire l'objet d'une double imposition (« salary-splitting »).

La liberté de choix n'existe donc que dans le cas de la législation du travail déclarée applicable. Mais elle est limitée par une série de principes et de dispositions juridiques au plan national et international (règlement (CE) n° 593/2008 et législation nationale du travail, notamment dans la perspective de la directive 96/71/CE sur le détachement).

Ces règles de coordination sont exposées ci-dessous. Il s'agit d'un sujet fort complexe : c'est pourquoi toutes les notions abordées seront appliquées à quatre exemples concrets, qui peuvent aussi être considérés comme des cas types parce qu'ils illustrent des situations très fréquentes.

Dans de nombreux cas, un travailleur multinational n'est pas affilié à la sécurité sociale de son État de résidence. Il se trouve alors dans la même situation que le travailleur frontalier : il est affilié à la sécurité sociale d'un État membre et réside dans un autre État membre. Le règlement (CE) n° 883/2004 offre au travailleur multinational les mêmes garanties en matière de prestations de sécurité sociale qu'au travailleur frontalier. Le chapitre 10 « Le travailleur transfrontalier » a exposé les règles applicables concernant l'assurance maladie, les accidents, l'invalidité, la pension de vieillesse, le chômage et les prestations familiales.

11.2. SÉCURITÉ SOCIALE

11.2.1. Principes généraux

Le règlement (CE) n° 883/2004 exige l'exclusivité concernant la législation applicable en matière de sécurité sociale (article 11, paragraphe 1 du règlement (CE) n° 883/2004). Un travailleur multinational ne peut donc être soumis qu'à une seule législation en matière de sécurité sociale, même s'il a plusieurs contrats de travail avec différents employeurs dans divers États membres. Le règlement utilise le principe de l'État d'emploi (article 11, paragraphe 3, point a) du règlement (CE) n° 883/2004) comme règle principale. Le fait qu'il existe « deux ou plusieurs États d'activité » est cependant contraire à ce système. C'est pourquoi il existe des règles spécifiques pour les travailleurs multinationaux.

Les organismes de sécurité sociale nationaux doivent informer les citoyens de leurs droits dans le cadre du nouveau règlement et les soutenir dans l'exercice de ceux-ci. Chaque institution sollicitée doit communiquer au demandeur la décision adoptée ainsi que les dispositions légales applicables. En échange, le travailleur est tenu de communiquer immédiatement à l'institution compétente tout changement de sa situation qui pourrait avoir des incidences sur l'application des dispositions légales.

Article 16 du règlement (CE) n° 987/2009: Procédure pour l'application de l'article 13 du règlement de base

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

Article 13 du règlement (CE) n° 883/2004 dans sa version modifiée par le règlement (UE) n° 465/2012¹³ : Exercice d'activités dans deux ou plusieurs États membres

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

¹³ Règlement (UE) n° 465/2012 du Parlement européen et du Conseil du 22 mai 2012 modifiant le règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n° 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004

Des règles particulières pour le personnel roulant des transports internationaux n'ont pas été reprises du règlement (CEE) n° 1408/71 dans le règlement (CE) n° 883/2004, de sorte qu'ils sont soumis aux mêmes règles que celles applicables à tous les travailleurs qui exercent normalement leur activité dans plusieurs États membres. Pour les travailleurs qui exercent normalement leur activité dans plusieurs États membres, il convient de se référer aux dispositions en matière de sécurité sociale de l'État de résidence si le travailleur y exerce une partie substantielle de son activité. Le règlement d'application n° 987/2009 (article 14) définit l'expression « partie substantielle » comme une part du temps de travail et/ou de la rémunération d'au moins 25 %. Pour déterminer où s'exerce la partie substantielle de l'activité, on procède à une prévision sur les douze mois suivants. Le terme « normalement » n'est malheureusement pas défini dans le règlement (CE) n° 883/2004 ni dans le règlement d'application n° 987/2009.

11.2.2. Travailler dans plus d'un État membre

Dans de telles situations, il faut déterminer l'État avec lequel le travailleur a les liens les plus étroits. Si une personne travaille dans plus d'un État membre et réside dans l'État où elle exerce une partie substantielle (25 %) de son activité, que celle-ci soit salariée ou non, elle est soumise à la législation de l'État où elle réside.

Si une personne ne réside pas dans l'État où elle exerce une partie substantielle de son activité (salariée) ou où se situe le centre d'intérêt de ses activités (non salariées), les règles suivantes sont d'application :

- Le travailleur salarié est soumis à la législation de l'État membre où son employeur a son siège ou domicile enregistré.
- Le travailleur non salarié est soumis à la législation de l'État membre où se situe le centre d'intérêt de ses activités.
- Si un travailleur est actif à la fois comme salarié et non salarié dans plusieurs États membres, il est prioritairement soumis à la législation de l'État où il exerce son activité salariée.
- Les travailleurs du service public (fonctionnaires) sont toujours soumis à la législation de leur administration, même s'ils exercent par ailleurs des activités salariées et/ou non salariées.

Exemples

- Le travailleur exerce normalement une activité pour une entreprise en Italie et en Slovénie. Il réside en Italie. L'entreprise a son siège en Slovénie. Le travailleur exerce une partie substantielle (plus de 25 %) de son activité en Italie. Il est donc soumis à la législation italienne.
- Le travailleur exerce normalement une activité pour une entreprise en Allemagne et en France. Il réside en Allemagne. L'entreprise a son siège en République tchèque. Le travailleur exerce une partie substantielle de son activité en France, alors que la part de l'activité exercée en Allemagne est minime (un jour de télétravail à domicile). Il est donc soumis à la législation tchèque.

11.2.3. Dispositions du droit applicable pour les travailleurs qui exercent en outre une activité non salariée

Dans ces cas également, le principe d'exclusivité est d'application. Une personne qui exerce une activité salariée pour une entreprise dans un État membre et en même temps une activité non salariée dans un autre État membre est soumise à la législation de l'État membre dans lequel elle exerce son activité salariée (article 15, paragraphe 3 du règlement (CE) n° 883/2004).

Exemple

- Une personne domiciliée en Autriche exerce une activité salariée en Autriche et en Allemagne pour une entreprise dont le siège est en France, et une activité non salariée en Pologne. Elle travaille en moyenne trois jours par mois en Autriche (partie non substantielle). Cette personne est affiliée à la sécurité sociale de l'État membre où se situe le siège de l'entreprise, donc en France.

11.2.4. Dispositions du droit applicable pour les travailleurs qui sont en outre fonctionnaires

Si une personne travaille comme fonctionnaire dans un État membre et exerce une activité salariée dans un autre État membre, elle est soumise à la législation de l'État membre dont relève l'administration qui l'emploie (article 13, paragraphe 4 du règlement (CE) n° 883/2004).

Exemples

- Un fonctionnaire d'une administration autrichienne exerce une activité salariée (travailleur) en Allemagne et une activité non salariée en République tchèque. Dans ce cas, il est soumis à la législation de l'État membre dans lequel se trouve l'administration à laquelle il appartient. Le fonctionnaire est assujéti à la sécurité sociale autrichienne. L'employeur allemand doit également inscrire le travailleur à la sécurité sociale autrichienne. Ici, le lieu de résidence de ce fonctionnaire n'a aucune incidence.
- Un travailleur réside aux Pays-Bas. Il travaille à plein temps auprès d'un employeur néerlandais, aux Pays-Bas. Parallèlement, il a un emploi de fonctionnaire (quatre heures) en Belgique. L'employeur néerlandais doit inscrire le travailleur à la sécurité sociale belge.

11.2.5. Dispositions du droit applicable pour les travailleurs des transports

Le règlement (CE) n° 883/2004 ne prévoit plus de règle spéciale pour les travailleurs des transports. Une personne qui travaille comme membre du personnel roulant dans le transport international est soumise à la législation de l'État membre dans lequel se trouve le siège de l'entreprise. Si l'activité s'exerce principalement sur le territoire de l'État membre de résidence, la personne est soumise à la législation de cet État.

En revanche, si la personne est employée par une agence ou une représentation permanente de l'entreprise, elle est soumise à la législation de l'État sur le territoire duquel se trouve l'agence ou la représentation permanente. Si une partie substantielle de l'activité (25 % ou plus ; art. 14(8) du règlement (CE) n° 987/2009) s'exerce principalement sur le territoire de l'État membre de résidence, la personne est soumise à la législation de cet État.

Exemples

- Un travailleur réside en Allemagne et travaille pour une société de transport établie en Autriche et active dans le transport international en Italie, en France et en Allemagne. Il travaille (roule) en moyenne 50 % en Italie, 30 % en France, 10 % en Allemagne et 10 % en Autriche. Le travailleur doit être affilié à la sécurité sociale autrichienne. S'il déménage en France ou en Italie, il doit être affilié à la sécurité sociale française ou italienne.
- Un travailleur réside en Allemagne et travaille pour une société de transport établie en Autriche et active dans le transport international en Italie, en France et en Allemagne. Il travaille (roule) en moyenne 50 % en Italie, 40 % en France et 10 % en Allemagne. L'entreprise autrichienne a une agence en Italie. Le travailleur doit être affilié à la sécurité sociale italienne.

11.2.6. Dispositions transitoires

Concernant des situations transfrontalières qui existent déjà depuis le 1^{er} mai 2010, il n'y a dans un premier temps aucun changement dans la législation applicable en matière de sécurité sociale pour les travailleurs, selon l'article 87, paragraphe 8 du règlement (CE) n° 883/2004. Ils restent soumis aux dispositions actuelles du règlement (CEE) n° 1408/71, mais au plus jusqu'au 30 avril 2020. La condition requise pour la continuité est qu'il n'y ait aucun changement juridique important dans les situations. L'intéressé peut en outre demander que le règlement (CE) n° 883/2004 lui soit appliqué. S'il a introduit une telle demande avant le 31 juillet 2010, sa situation est soumise rétroactivement au 1^{er} mai 2010 aux dispositions du règlement (CE) n° 883/2004.

Exemple

Un travailleur exerce normalement une activité salariée auprès d'une entreprise en Allemagne et en Belgique depuis le 1^{er} avril 2008. Il réside en Allemagne. La part de l'activité exercée en Allemagne n'est pas substantielle. L'entreprise a son siège en Pologne. Selon le règlement (CEE) n° 1408/71, la législation allemande est d'application. À partir du 1^{er} mai 2010, conformément au règlement (CE) n° 883/2004, la législation polonaise deviendrait applicable dans ce cas de figure. Mais en vertu de l'article 87, paragraphe 8 du règlement (CE) n° 883/2004, le droit allemand reste applicable jusqu'à nouvel ordre, tant que la situation qui prévaut ne change pas. Le travailleur a cependant la possibilité d'introduire une demande d'application du droit polonais.

11.3. FISCALITÉ

11.3.1. Principes généraux

Les règles d'attribution en matière de perception de l'impôt figurent dans la « convention bilatérale en vue d'éviter les doubles impositions » que l'État de résidence du travailleur a conclue avec chacun des États d'activité. Ces règles d'attribution déterminent quel État membre possède la compétence d'imposition sur le revenu du travailleur. Elles permettent ainsi d'éviter qu'un même revenu soit imposé deux fois. Dans le cas d'un travail multinational, la règle dite des 183 jours joue un rôle primordial.

La plupart des conventions de double imposition suivent le modèle de convention de l'OCDE. Il existe plusieurs générations de ces conventions OCDE sur lesquelles les conventions bilatérales peuvent se baser.

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

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

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

S'il n'est pas satisfait à l'une de ces trois conditions, le travailleur est imposé dans l'État d'emploi et avec effet rétroactif à compter de son premier jour de présence.

L'article 15, paragraphe 3 du modèle de convention de l'OCDE introduit, en faveur des travailleurs du transport aérien et du transport maritime, une exception dont les principes sont exposés ci-après.

11.3.2. Travailleurs des transports

L'article 15, paragraphe 3 du modèle de convention de l'OCDE introduit un principe d'exclusivité en faveur du personnel salarié exerçant à bord d'un navire ou d'un aéronef exploité en trafic international, ou à bord d'un bateau servant à la navigation intérieure. Ces travailleurs sont imposés dans un seul État contractant, qui est celui où l'employeur a son siège.

Pour les travailleurs du secteur du transport international routier, la coordination fiscale est régie de manière moins évidente. Le plus souvent, l'exclusivité ne leur est pas garantie. La plupart des conventions de double imposition soumettent les camionneurs aux mêmes règles que les autres travailleurs (État d'emploi sous réserve de la règle des 183 jours) (voir 11.3.3).

Exemple

- Pour un travailleur qui réside aux Pays-Bas et qui roule pour une entreprise luxembourgeoise de transport international vers toutes les destinations européennes, le principe de l'État du siège de l'employeur, tel qu'on le connaît dans le transport aérien et maritime, n'est pas d'application. Ce travailleur est soumis par conséquent au principe de l'État d'emploi sous réserve de la règle des 183 jours. Cela signifie que pour les jours où il a travaillé au Luxembourg, il sera imposé au Luxembourg (salary-splitting). Pour les autres jours de travail, et tant qu'il n'a pas travaillé plus de 183 jours dans les autres États membres, il sera imposé dans son État de résidence (les Pays-Bas).

11.3.3. « Autres » travailleurs multinationaux

Les « autres » travailleurs sont en principe régis par le principe de l'État d'emploi (art. 15 paragraphe 1 du modèle de convention de l'OCDE) sous réserve de la règle des 183 jours (art. 15, paragraphe 2 du modèle de convention de l'OCDE). Il n'est pas du tout question dans ce cas de principe d'exclusivité. Le travailleur multinational peut donc se retrouver dans une situation où il est imposé dans deux États membres ou davantage (salary-splitting fiscal). Les conventions bilatérales de double imposition garantissent seulement que le même revenu ne sera pas soumis à l'impôt dans deux États membres ou davantage.

11.3.4. Prélèvement fiscal dans l'État de résidence

Si une partie du revenu du travailleur multinational (et de sa famille) est imposable dans l'État de résidence, ce dernier impose ce revenu de manière « progressive » (en tenant compte de la réserve de progressivité). Le travailleur est considéré comme soumis à une obligation fiscale illimitée.

L'État de résidence calcule d'abord un montant d'imposition théorique sur la base de tous les revenus réalisés à l'intérieur et à l'extérieur du pays (« revenus mondiaux »). Dans cet exercice, le travailleur a, comme résident, le droit aux déductions fiscales habituelles, montants exonérés, déductions pour personnes à charge, etc. Ce n'est qu'après le calcul du montant de l'impôt théoriquement dû que l'État de résidence exonérera les revenus professionnels déjà imposés dans les autres États membres.

11.3.5. Imposition dans un ou plusieurs États d'emploi autres que l'État de résidence

Si une partie du revenu du travailleur multinational est imposable dans un autre État membre que son État de résidence, l'État en question n'imposera que les revenus gagnés sur son territoire, au taux en vigueur pour les contribuables étrangers (en tant que non-résidents ou que contribuable soumis à une obligation fiscale illimitée). Toutefois, lorsque le revenu a été en grande partie réalisé dans cet État membre, le travailleur a droit aux mêmes avantages fiscaux que le travailleur national, à savoir les frais professionnels, les montants exonérés d'impôt, les avantages fiscaux liés à la situation familiale, etc. Si tel est le cas, il est possible que dans cet État membre aussi, une imposition « progressive » soit appliquée, c'est-à-dire en tenant compte du revenu mondial du travailleur.

11.4. DROIT DU TRAVAIL

Concernant les dispositions en matière de travail en vigueur, la liberté de choix est en principe de mise. Mais ce choix doit alors être exprès. Dans le cas contraire, le choix du droit applicable doit ressortir assez clairement des dispositions du contrat de travail ou des circonstances de la situation (article 3 du règlement (CE) n° 593/2008). Il est préférable d'inclure dans le contrat de travail une clause explicite concernant le choix du droit applicable. Ce choix est cependant restreint selon les termes de l'article 8 du règlement (CE) n° 593/2008 (voir chapitre 4 de ce guide). En effet, il ne doit pas contribuer à ce que le travailleur perde la garantie du « droit objectivement applicable », c'est-à-dire du droit qui serait applicable si aucun choix n'avait été fait. Cela signifie que dans les faits, le travailleur peut à tout moment invoquer les garanties du droit objectivement applicable.

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

Tout État membre dispose de la liberté et de la souveraineté juridiques pour déclarer des éléments du droit du travail comme droit contraignant, en estimant que le non-respect de ces règles constitue une menace pour l'ordre public dans l'État membre en question. De cette façon, on évite aussi le dumping social. Lors d'une activité multinationale, il est donc important de s'informer au préalable auprès des syndicats de l'État d'activité sur les conditions de travail légales et contractuelles (conventions collectives) qui sont contraignantes sur son territoire.

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

11.5. EXEMPLES-TYPES

11.5.1. Chauffeur international

L'employeur est établi...	Le travailleur réside...	Le travailleur travaille simultanément...
Au Danemark	En Allemagne	Dans tous les États membre de l'UE

11.5.1.1. Sécurité sociale

Ce chauffeur de poids lourd est affilié à la sécurité sociale du pays de son employeur, le Danemark (article 11, paragraphe 3, point a) du règlement (CE) n° 883/2004). S'il gagne plus d'environ 25 % de son salaire ou travaille plus d'environ 25 % de son temps en Allemagne, l'employeur danois doit inscrire le travailleur à la sécurité sociale allemande conformément au droit allemand (article 13, paragraphe 1 du règlement (CE) n° 883/2004). Le travailleur reçoit alors comme confirmation de l'application de la législation allemande le document A1 qui lui est délivré par l'organisme compétent de l'État membre (l'Allemagne).

11.5.1.2. Fiscalité

Ce travailleur sera imposé au Danemark pour les jours où il a travaillé dans ce pays (salary-splitting). Pour les autres jours de travail, il sera imposé en Allemagne – s'il a travaillé moins de 183 jours dans les autres États membres. L'État de résidence (Allemagne) accordera, lors de la détermination définitive de l'impôt sur le revenu, une exonération pour la partie du revenu imposée au Danemark. On tient compte à cet égard de la réserve de progressivité, ce qui signifie que le revenu non réalisé au Danemark sera imposé en Allemagne de manière progressive.

11.5.1.3. Droit du travail

Pour un chauffeur routier allemand, salarié d'une entreprise danoise de transport de marchandises, et qui circule dans plusieurs États membres, il est logique de choisir le droit du travail de l'État de l'employeur (Danemark). Si le chauffeur travaille majoritairement en Allemagne, ce sont les dispositions du droit allemand contraignant qui doivent s'appliquer. On parvient ainsi à une harmonisation avec le droit applicable allemand en matière de sécurité sociale et le droit fiscal. L'imposition du revenu est en grande partie effectuée en Allemagne (salary-splitting).

11.5.1.4. Synthèse

Chauffeur routier international	État membre
L'employeur est établi	au Danemark
Le travailleur réside	en Allemagne
Le travailleur travaille	dans tous les États membres de l'UE
Il est affilié à la sécurité sociale	au Danemark si la part des activités exercée en Allemagne est inférieure à 25 % ou en Allemagne si 25 % ou plus des activités y sont exercées
Il est imposé	au Danemark (salaire danois) et en Allemagne
Choix limité du droit du travail applicable	Danemark et/ou Allemagne

11.5.2. Ouvrier de la construction multinational

L'employeur est établi...	Le travailleur réside...	Le travailleur travaille simultanément...
Aux Pays-Bas	En Belgique	En Belgique (moins de 25%) et aux Pays-Bas

11.5.2.1 Sécurité sociale

Ce travailleur qui travaille dans les deux États membres depuis le début de son contrat est soumis, selon l'article 13, paragraphe 2, point XX du règlement (CE) n° 883/2004 à la législation belge en matière de sécurité sociale, c'est-à-dire à celle de l'État membre dans lequel il réside et exerce une partie substantielle de ses activités. L'employeur néerlandais est tenu de payer les cotisations de sécurité sociale belges pour l'intégralité du salaire en Belgique. Le travailleur reçoit comme confirmation de l'application de la législation en vigueur une déclaration A1 de l'organisme compétent de l'État membre dont le régime de sécurité sociale lui est applicable, c'est-à-dire de la Belgique. Le formulaire A1 peut en principe s'appliquer pour une durée indéterminée, mais doit être prolongé à intervalles réguliers.

11.5.2.2. Fiscalité

Pour déterminer le lieu d'imposition du travailleur, il faut consulter la convention de double imposition entre la Belgique et les Pays-Bas. Depuis 2003, cette convention ne comporte plus de règles relatives aux travailleurs frontaliers. Cela signifie que le revenu lié aux prestations de travail exercées sur le territoire belge est soumis à l'impôt en Belgique dès le premier jour de travail. Le revenu lié aux prestations de travail effectuées sur le territoire néerlandais (salaire néerlandais) – où l'employeur est établi – est soumis à l'impôt néerlandais (article 15, paragraphe 1 de la convention belgo-néerlandaise de double imposition).

Cet ouvrier de la construction se trouve ainsi dans une situation de fractionnement de la rémunération (salary-splitting). Son salaire sera divisé en proportion des jours de travail effectués aux Pays-Bas, d'une part, en Belgique d'autre part, en une partie soumise à l'impôt néerlandais (assujettissement limité) et une partie soumise à l'impôt belge (assujettissement illimité).

11.5.2.3. Droit du travail

Pour l'ouvrier de la construction, ressortissant belge, qui est salarié d'une entreprise néerlandaise de construction pour laquelle il travaille sur des chantiers tant en Belgique qu'aux Pays-Bas, il est possible d'envisager un contrat de travail de droit belge comme de droit néerlandais. Si l'ouvrier travaille aux Pays-Bas, la convention collective néerlandaise s'applique. Si le choix se porte sur le droit néerlandais du travail, la convention collective belge de la construction sera d'application pour les activités exercées en Belgique, pour autant que ces dispositions soient plus favorables que celles du droit du travail néerlandais ou de la convention collective néerlandaise. Outre le règlement (CE) n° 593/2008 (article 3, 8 et 9), la directive sur le détachement (96/71/CE), telle qu'elle est transposée en Belgique, est également d'application dans ce cas.

On peut également opter pour le droit belge du travail et les conditions de travail belges. Si le choix se porte sur le droit belge du travail, c'est le droit néerlandais du travail, contraignant, et les conditions de travail néerlandaises (convention collective de la construction) qui seront d'application pour les activités exercées sur le territoire néerlandais, pour autant que leurs dispositions soient plus favorables que celles du droit belge.

11.5.2.4. Synthèse

Afin de garantir un maximum de cohérence logique entre la fiscalité, la sécurité sociale et le droit du travail ou les conventions de travail, le choix d'opter pour le droit belge du travail et la convention collective belge paraît aller de soi : en effet, le travailleur multinational en question est de toute manière affilié à la sécurité sociale belge et son revenu est en partie imposable en Belgique.

Ouvrier de la construction multinational	État membre
L'employeur est établi	aux Pays-Bas
Le travailleur réside	en Belgique
Le travailleur travaille	aux Pays-Bas et en Belgique (moins de 25%)
Il est affilié à la sécurité sociale	en Belgique
Il est imposé	aux Pays-Bas et en Belgique (salary-splitting)
Choix (limité) du droit du travail	Droit belge (CCT Construction) plus – si elles sont plus favorables – les dispositions impératives du droit néerlandais du travail (plus la CCT Construction) pour les activités effectuées aux Pays-Bas.

11.5.3. Représentants commerciaux multinationaux salariés

L'employeur est établi...	Le travailleur réside...	Le travailleur travaille simultanément...
En France	En Belgique	En Allemagne (50 %), au Luxembourg (10 %), en Belgique (15 %), aux Pays-Bas (20 %) et en France (5 %)

11.5.3.1. Sécurité sociale

Selon l'article 13, paragraphe 1, point b)i) du règlement (CE) n°883/2004, ce représentant commercial est soumis à la législation en matière de sécurité sociale de l'État membre où son employeur a son siège, en l'occurrence la France. L'employeur français est tenu de payer les cotisations de sécurité sociale pour l'intégralité du salaire en France. Le travailleur reçoit comme confirmation de l'application de la législation en vigueur une déclaration A1 de l'organisme compétent de l'État membre dont le régime de sécurité sociale lui est applicable, c'est-à-dire de la France.

11.5.3.2. Fiscalité

En ce qui concerne l'imposition, il convient de se référer aux conventions de double imposition conclues entre la Belgique (État de résidence et d'emploi), la France (siège de l'employeur et État d'emploi), l'Allemagne (État d'emploi), les Pays-Bas (État d'emploi) et le Luxembourg (État d'emploi).

Pour les activités exercées en France, le représentant commercial est imposé en France. Les conventions de double imposition conclues entre la Belgique et l'Allemagne, les Pays-Bas et le Luxembourg comporte la règle des 183 jours. Si le travailleur travaille moins de 183 jours de présence aux Pays-Bas, en Allemagne et au Luxembourg et que l'employeur français n'a pas d'« établissement stable » aux Pays-Bas, en Allemagne et au Luxembourg, la compétence de prélèvement de l'impôt est attribuée à 100 % à l'État de résidence (la Belgique).

11.5.3.3. Droit du travail

La liberté de choix est presque illimitée. À défaut d'un choix exprès du droit applicable, c'est le droit du pays de l'employeur qui est d'application (article 8, paragraphe 3 du règlement (CE) n° 593/2008). Malgré cela, il est préférable de choisir dans cette situation le droit du travail français et/ou les conditions de travail françaises (convention collective) parce que le représentant commercial est imposable et affilié à la sécurité sociale en France. Par ailleurs, le droit du travail contraignant doit être appliqué par la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne et le Luxembourg.

11.5.3.4. Synthèse

Représentant commercial multinational	État membre
L'employeur est établi	en France (aucun établissement stable dans d'autres pays)
Le travailleur réside	en Belgique
Le travailleur travaille	en Belgique (moins de 25 %), au Luxembourg, en France (5 %), aux Pays-Bas, en Allemagne
Il est affilié à la sécurité sociale	en France
Il est imposé	en Belgique (95 % ; moins de 183 jours au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Allemagne) et en France (5 %)
Choix limité du droit du travail	France

11.5.4. Enseignants multinationaux (frontaliers)

L'employeur est établi...	Le travailleur réside...	Le travailleur travaille simultanément...
Belgique : école de musique publique	Aux Pays-Bas	Aux Pays-Bas (90 %) et en Belgique (10 %)
Pays-Bas : école de musique privée		

11.5.4.1. Sécurité sociale

Cet enseignant multinational, fonctionnaire en Belgique et travailleur « normal » aux Pays-Bas, est soumis à la législation belge en matière de sécurité sociale, selon l'article 13, paragraphe 4 du règlement (CE) n° 883/2004. Le travailleur reçoit comme confirmation de la législation en vigueur une déclaration A1 de l'organisme compétent de l'État membre dont le régime de sécurité sociale lui est applicable, c'est-à-dire de la Belgique. L'employeur néerlandais est tenu de payer les cotisations de sécurité sociale belges pour le travailleur en Belgique.

11.5.4.2. Fiscalité

Ce travailleur (enseignant) multinational est imposé selon la convention de double imposition conclue entre les Pays-Bas et la Belgique. Le salaire néerlandais est imposé aux Pays-Bas. Le salaire belge est imposé en Belgique (assujettissement limité). Le revenu belge est comptabilisé par le fisc néerlandais : l'enseignant est soumis à une obligation fiscale illimitée (exemption avec réserve de progressivité).

11.5.4.3. Droit du travail

Ce travailleur (enseignant) multinational a en principe la liberté de choix (article 3 du règlement (CE) n° 593/2008). Dans la pratique, la Belgique applique le droit de la fonction publique belge (y compris la convention collective) et les Pays-Bas le droit du travail néerlandais (y compris la convention collective).

11.5.4.4 Synthèse

Enseignant	État membre
L'employeur est établi	en Belgique et aux Pays-Bas
Le travailleur réside	aux Pays-Bas
Le travailleur travaille	comme salarié aux Pays-Bas (90 %) et fonctionnaire en Belgique (10 %)
Il est affilié à la sécurité sociale	en Belgique
Il est imposé	en Belgique (assujettissement limité) et aux Pays-Bas (assujettissement illimité)
Choix limité du droit du travail	Pratique : Belgique (fonctionnaire) et Pays-Bas

CHAPITRE 12. LE TRAVAILLEUR MOBILE EUROPÉEN EN CAS DE CHÔMAGE

12.1. GÉNÉRALITÉS

Chaque ressortissant d'un État membre de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) et de la Suisse a le droit de travailler dans un autre État membre et d'y séjourner. Des règles et des facilités particulières sont prévues dans le cas d'un travailleur chômeur ressortissant d'un des États membres. Il peut s'agir par exemple d'un chômeur polonais qui se rend aux Pays-Bas pour y chercher du travail, d'un demandeur d'emploi tchèque qui veut chercher du travail en Irlande ou d'un demandeur d'emploi danois désireux d'aller travailler en Espagne. Ce chapitre décrit aussi les règles qui s'appliquent aux chômeurs qui trouvent un travail temporaire puis se retrouvent de nouveau au chômage.

Une personne qui veut aller chercher du travail dans un autre État membre est confrontée à une série de questions comme :

- Comment puis-je chercher du travail tout en conservant mon allocation de chômage ?
- Quelles formalités dois-je remplir dans ce cadre (inscription dans une agence pour l'emploi, etc.) ?
- Qu'en est-il de mon droit de séjour pendant la période de recherche d'un travail et d'exercice d'un emploi ?
- Quel est mon droit à une allocation de chômage si je me retrouve de nouveau au chômage ?

12.2. SERVICES DE PLACEMENT TRANSFRONTALIER : EURES

La Commission européenne a lancé le programme EURES au profit des demandeurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs.

Pour aider les travailleurs et demandeurs d'emploi, il existe un réseau européen de conseillers EURES dont le nombre dépasse actuellement 1 000. Vous trouverez le répertoire actuel des conseillères et conseillers EURES à l'adresse <http://ec.europa.eu/eures>. Les conseillers EURES sont des spécialistes qualifiés qui informent et conseillent les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les employeurs en matière de questions transfrontalières concernant les conditions de vie et de travail, le marché du travail, la sécurité sociale, le droit du travail, le droit social et fiscal en Europe. En outre, les conseillers EURES aident les services de l'emploi dans la recherche transfrontalière de travail et de personnel.

12.3. CHERCHER DU TRAVAIL EN CONSERVANT L'ALLOCATION NATIONALE DE CHÔMAGE

L'article 64 du règlement de coordination (CE) n°883/2004 garantit que sous certaines conditions, un demandeur d'emploi peut « emporter » ses allocations de chômage nationales pendant trois mois dans un autre État membre (durée de maintien du droit). La période de trois mois peut être étendue par les services de l'emploi compétents ou par l'institution compétente jusqu'à un maximum de six mois (article 64(1)c) du règlement (CE) n° 883/2004). Cette règle offre au demandeur d'emploi une possibilité unique d'explorer le marché du travail dans un autre État membre et d'y trouver du travail tout en continuant à bénéficier des allocations de chômage. Pour un citoyen de l'Union, aucun permis de travail n'est requis dans les autres États membres de l'UE. Les citoyens de l'Union peuvent donc se fonder simplement sur l'article 64 du règlement (CE) n° 883/2004. Pour les citoyens hors UE (ressortissants de pays tiers) qui séjournent légalement sur le territoire d'un État membre, la situation est un peu plus compliquée. Bien que le champ d'application personnel du règlement (CE) n° 883/2004 ait été étendu aussi à ce groupe de travailleurs avec le règlement (CE) n° 1231/2010, l'article 64 du règlement (CE) n°883/2004 a fait l'objet d'une exception. Le maintien du droit à des prestations de chômage conformément à l'article 64 du règlement (CE) n°883/2004 exige que l'intéressé s'inscrive comme chômeur auprès des services de l'emploi dans chaque État membre dans lequel il se rend. La disposition précitée devrait donc seulement s'appliquer à un ressortissant de pays tiers si celui-ci a le droit (le cas échéant sur la base de son titre de séjour ou de son droit de séjour de longue durée) de s'inscrire comme chômeur auprès des services de l'emploi de l'État membre et d'y exercer légalement une activité.

Le droit au maintien de l'allocation nationale de chômage et les conditions applicables sont régis par l'article 64 du règlement (CE) n° 883/2004 :

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

Pour faire usage de cette règle, le chômeur doit demander auprès de la caisse d'allocations de chômage compétente de son pays de résidence un formulaire U2 (anciennement E 303). Après s'être inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services de l'emploi compétents en matière de placement, le chômeur doit introduire ce formulaire U2 (déclaration sur le maintien du droit à des allocations de chômage) auprès de la caisse d'allocations de chômage de l'État membre dans lequel il cherche du travail.

D'autres détails sur l'échange d'informations, la collaboration et l'aide administrative mutuelle entre les institutions et les services de l'emploi de l'État membre compétent et de l'État membre dans lequel l'intéressé se rend pour chercher du travail sont régies par l'article 55 du règlement d'application (CE) n° 987/2009.

12.4. DROIT DE SÉJOUR PENDANT LA PÉRIODE DE RECHERCHE D'UN EMPLOI

Il n'existe pas (encore) de disposition légale européenne spécifique régissant le droit de séjour des demandeurs d'emploi. Dans l'affaire Antonissen (C-292/89), la Cour européenne de justice de l'Union européenne a jugé qu'un demandeur d'emploi avait automatiquement le droit de séjourner pendant six mois dans un autre État membre pour y chercher du travail. Si, à l'issue de ces six mois, le demandeur d'emploi démontre qu'il cherche toujours du travail et qu'il existe une chance réelle qu'il en trouve, il ne peut être contraint à quitter cet État membre.

Considération n° 9 de la directive 38/2004/CE

Les citoyens de l'Union devraient avoir le droit de séjourner dans l'État membre d'accueil pendant une période ne dépassant pas trois mois sans être soumis à aucune condition ni à aucune formalité autre que l'obligation de posséder une carte d'identité ou un passeport en cours de validité, sans préjudice d'un traitement plus favorable applicable aux demandeurs d'emploi, selon la jurisprudence de la Cour de justice.

12.5. DROIT DE SÉJOUR PENDANT LA PÉRIODE DE TRAVAIL

Le droit de séjour – provisoire ou permanent – est régi par la directive 2004/38/CE (voir chapitre 6). En cas de chômage involontaire (après un an de travail), le citoyen de l'UE garde son droit de séjour. Si le citoyen de l'UE se retrouve au chômage après un contrat de travail provisoire de moins d'un an ou s'il se retrouve involontairement au chômage dans les douze premiers mois de son séjour, il garde son droit de séjour pour six mois. Le travailleur doit alors s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi (article 7, paragraphe 3 de la directive 2004/38/CE).

12.6. GARANTIES EN MATIÈRE D'ALLOCATIONS DE CHÔMAGE APRÈS LA PÉRIODE DE TRAVAIL

Si le demandeur d'emploi a trouvé du travail dans cet autre État membre, il peut arriver qu'il se retrouve de nouveau au chômage par la suite. La question qui se pose est celle de son droit aux prestations de chômage et de l'identité de l'État membre où ce droit éventuel est ouvert. Le règlement (CE) n° 883/2004 offre une série de garanties en la matière.

12.6.1. Reconnaissance mutuelle des périodes de travail et d'emploi

Dans de nombreux États membres, le droit aux allocations de chômage est conditionné par le fait que l'allocataire a travaillé sur le territoire durant une période déterminée, antérieure à la demande de prestation (condition pour bénéficier des prestations ou délai de carence). Les travailleurs qui font usage du droit à la libre circulation des travailleurs seraient désavantagés dans la constitution de leurs droits aux prestations de sécurité sociale si les périodes d'assurance accomplies dans d'autres États membres n'étaient pas reconnues. Pour éviter cette interruption de la couverture sociale, les États membres sont donc obligés de reconnaître les périodes d'assurance accomplies dans d'autres États membres et de les comptabiliser dans la détermination de l'accès aux allocations de chômage et le calcul du montant et de la durée de ces prestations. Ce principe essentiel et fondamental de coordination figure à l'article 48 du TFUE (voir chapitre 1).

En ce qui concerne la coordination du chômage, la règle de totalisation est établie à l'article 61 du règlement (CE) n° 883/2004 (voir section 3.5 de ce guide).

Pour prouver qu'il était auparavant affilié à la sécurité sociale d'un autre État membre en cas de chômage, le travailleur sans emploi doit transmettre le formulaire U1 (anciennement E 301) à la caisse d'allocations de chômage auprès de laquelle il sollicite la prestation sociale. Le formulaire U1 est délivré sur demande par la caisse d'allocations de chômage de l'État membre où le travailleur a travaillé auparavant. Le formulaire U1 est une déclaration des périodes à prendre en compte pour l'octroi d'allocations de chômage. Il indique aussi quelle profession le travailleur a exercée, quel était le montant de son salaire et pourquoi il a été mis fin au contrat de travail.

12.6.2. Calcul du montant et de la durée des allocations de chômage

Dans la plupart des États membres, les allocations de chômage sont calculées sur la base du salaire que le travailleur a reçu pendant une certaine durée avant de devenir chômeur. L'institution de l'État membre compétent calcule les allocations de chômage conformément à l'article 62 du règlement (CE) n° 883/2004.

12.6.3. Scénarios possibles

Les situations suivantes peuvent se présenter :

- a) Le demandeur d'emploi ne trouve pas de travail et rentre dans les trois mois dans son État de résidence.
- b) Le travailleur exerce temporairement un emploi et rentre immédiatement après dans son État de résidence.
- c) Le travailleur exerce temporairement un emploi et cherche un nouvel emploi dans l'État d'emploi.
- d) Le travailleur exerce temporairement un emploi, puis cherche pendant peu de temps un nouvel emploi dans l'État d'emploi, et rentre finalement dans son État de résidence.
- e) Le demandeur d'emploi trouve un emploi stable et continue à vivre dans son État de résidence.
- f) Le demandeur d'emploi trouve un emploi stable et vient vivre (éventuellement avec des membres de sa famille) dans l'État d'emploi.

ad a) Le demandeur d'emploi ne trouve pas de travail et rentre dans son État de résidence

Si le demandeur d'emploi ne trouve pas de travail et retourne dans les trois mois dans son pays de résidence, il y a en principe droit au maintien de ses allocations de chômage nationales. Selon l'article 64, paragraphe 2, phrase 3 du règlement (CE) n° 883/2004, le droit dans l'État membre compétent est perdu si le demandeur d'emploi y retourne seulement après l'expiration de la période (trois mois) pendant laquelle il a droit au maintien des allocations ; dans des cas exceptionnels, l'institution compétente (la caisse d'allocations de chômage) peut autoriser un retour à une date ultérieure.

Exemple

- Une demandeuse d'emploi néerlandaise a droit, à partir du 1^{er} janvier 2011, à 18 mois d'allocations de chômage néerlandaises. Le 1^{er} février 2011, elle s'inscrit comme demandeuse d'emploi à Stockholm (Suède). Après deux mois, elle revient aux Pays-Bas. Le 1^{er} juin 2012, elle s'inscrit comme demandeuse d'emploi à Berlin (Allemagne). Elle a encore droit à un mois d'allocations de chômage néerlandaises. Du 1^{er} juillet 2012 au 31 août 2012, elle n'a pas droit à des allocations de chômage néerlandaises. Le 01.09.2011, elle est de retour aux Pays-Bas. Selon le droit social néerlandais, elle a encore droit à treize mois d'assistance sociale néerlandaise.

ad b) Le travailleur exerce temporairement un emploi et rentre immédiatement après dans son État de résidence

Dans ce cas, le travailleur devient chômeur après avoir travaillé temporairement. Il n'a pas résidé dans l'État membre où il a travaillé, mais il y a séjourné provisoirement. Il n'était pas travailleur frontalier parce qu'il ne retournait pas au moins une fois par semaine dans son État de résidence. Immédiatement après avoir cessé d'exercer ses activités temporaires, il est revenu dans son État de résidence. Puisque durant ses activités, il continue à résider officiellement dans l'autre État membre, il a droit, selon l'article 65, paragraphe 2 du règlement (CE) n° 883/2004, à des allocations de chômage qui lui sont versées par l'institution compétente de son État de résidence.

Le travailleur doit prouver qu'il était affilié à la sécurité sociale de l'État membre dans lequel il a travaillé temporairement. À cet effet, il doit introduire le formulaire U1 (anciennement E 301) (déclaration des périodes à prendre en compte pour l'octroi d'allocations de chômage). Il doit demander ce formulaire auprès de la caisse d'allocations de chômage de l'État membre où il a travaillé en dernier. Sur la base de cette déclaration U1, la caisse d'allocations de chômage de l'État de résidence lui reconnaîtra les périodes d'assurance « étrangères ».

Exemple

- Si un travailleur polonais a travaillé temporairement en Belgique, puis retourne en Pologne, son pays de résidence, il a en principe droit, sur présentation du formulaire belge U1 (anciennement E 301), à des allocations de chômage polonaises, et ce, comme s'il avait travaillé en Pologne.

ad c) Le travailleur exerce temporairement un emploi et reste dans l'État d'emploi

Le travailleur a droit à des allocations de chômage selon la législation de l'État d'emploi où il séjourne temporairement sans y résider. C'est ce qui découle de l'article 65, paragraphe 2 du règlement (CE) n° 883/2004.

Lors de la détermination du droit à des allocations de chômage ainsi que du montant et de la durée, la caisse d'allocations de chômage de l'État d'emploi où le travailleur séjourne de manière prolongée pour chercher un emploi est tenue de prendre en compte les périodes d'assurance sociale accomplies dans l'ancien État d'emploi (État de résidence) du travailleur. À cet effet, il doit demander dans son ancien État d'emploi (État de résidence) un formulaire U1 (anciennement E 301) à transmettre ensuite à la caisse d'allocations de chômage de l'État d'emploi où il séjourne pour rechercher activement un emploi et où il s'est inscrit comme demandeur d'emploi.

Exemple

- Si un travailleur polonais devient chômeur après avoir exercé temporairement une activité en Belgique et qu'il y poursuit son séjour pour chercher un nouvel emploi, il peut en principe prétendre à des allocations de chômage belges. Pour prouver qu'auparavant, il était affilié à la sécurité sociale en Pologne, il doit transmettre à la caisse d'allocations de chômage belge un formulaire U1 (Pologne). Le formulaire U1 (Pologne) est délivré par la caisse d'allocations de chômage polonaise.

ad d) Le travailleur exerce temporairement un emploi, puis cherche pendant peu de temps un nouvel emploi dans l'État d'emploi et rentre finalement dans son État de résidence

Le travailleur a droit à des allocations de chômage selon la législation de l'État d'emploi où il séjourne temporairement. C'est ce qui découle de l'article 65, paragraphes 2 et 3 du règlement (CE) n° 883/2004. Cependant, si après avoir reçu pendant par exemple deux mois des allocations de chômage de la part de la caisse d'allocations de chômage de l'État d'emploi, le travailleur décide de retourner dans son pays de résidence parce qu'il ne trouve pas de travail dans l'État d'emploi, son droit à des allocations de chômage est régi par l'article 65, paragraphes 3 et paragraphe 5, point b) du règlement (CE) n° 883/2004.

Article 65, paragraphe 5, point b) du règlement (CE) n° 883/2004

Toutefois, s'il s'agit d'un travailleur, autre qu'un travailleur frontalier, auquel ont été servies des prestations à charge de l'institution compétente de l'État membre à la législation duquel il a été soumis en dernier lieu, il bénéficie d'abord, à son retour dans l'État membre de résidence, des prestations conformément à l'article 64, le bénéfice des prestations conformément au point a) étant suspendu pendant la durée de perception des prestations en vertu de la législation à laquelle il a été soumis en dernier lieu.

Exemples

- Si après avoir exercé son activité temporaire pendant quatre mois en Belgique, le travailleur polonais devient involontairement chômeur, il a en principe droit à des allocations de chômage belges. Bien entendu, il doit s'inscrire auprès du service de l'emploi belge. Pour prouver qu'auparavant, il était affilié à la sécurité sociale en Pologne, il doit transmettre à la caisse d'allocations de chômage belge un formulaire U1 (Pologne). Le formulaire U1 est délivré par la caisse d'allocations de chômage polonaise.
- S'il ne parvient pas à retrouver du travail en Belgique, il peut, selon l'article 65, paragraphe 5, point b) du règlement (CE) n° 883/2004, se rendre pendant maximum trois mois en Pologne, son État de résidence, pour y chercher activement du travail tout en continuant à percevoir les allocations de chômage belges. Si le demandeur d'emploi polonais présente un formulaire U2 (anciennement E 303), les allocations de chômage belges sont versées pendant maximum trois mois par la caisse d'allocations de chômage belge. Si après trois mois en Pologne, le demandeur d'emploi n'a toujours pas trouvé de travail, il ne peut pas prétendre à des allocations de chômage polonaises.

ad e) Le demandeur d'emploi trouve un emploi stable dans l'État d'emploi mais ne déménage pas pour y résider

Dans ce cas, il s'agit d'un travailleur transfrontalier, qui réside dans un État membre qui n'est pas celui où il travaille. Si ce travailleur retourne à son lieu de résidence chaque jour ou au moins une fois par semaine, il est travailleur frontalier. Les régimes de prestations de chômage de ces deux types de travailleur transfrontalier sont décrits au chapitre 10.

ad f) Le demandeur d'emploi trouve un emploi stable et vient vivre dans l'État d'emploi

Dans ce cas, il s'agit d'une émigration. Le travailleur et sa famille déménagent vers un autre État membre où le travailleur va dorénavant résider et travailler. Il devient un travailleur migrant. Les régimes de chômage des travailleurs migrants sont décrits dans le chapitre 9.

12.7. ASSURANCE MALADIE

12.7.1. Pendant la période de recherche d'un emploi

Le demandeur d'emploi qui entend se rendre dans un autre État membre pour y trouver du travail tout en conservant ses prestations de chômage doit, s'il est affilié à une assurance-maladie légale, demander la carte européenne d'assurance maladie (CEAM) auprès de sa caisse d'assurance maladie. Cette carte garantit que le chômeur et les membres de sa famille ont droit, dans le pays de séjour, aux soins médicaux et aux prestations en espèces relatives à la maladie.

En cas de maladie, il peut arriver que le travailleur ne puisse pas retourner avant l'expiration de la période de 3 mois, ce qui a pour conséquence qu'il perd le droit au maintien de ses allocations de chômage. En cas de force majeure, on ne peut s'écarter de cette règle que moyennant une dérogation très exceptionnelle. Dans ce type de situations, il est de la plus haute importance de prendre contact avec la caisse d'allocations de chômage qui a délivré le formulaire U2.

12.7.2. Pendant la période d'emploi

Si le travailleur trouve un emploi dans l'État membre où il était allé chercher du travail, il y est aussi affilié à la sécurité sociale (art. 11, paragraphe 3 du règlement (CE) n° 883/2004).

S'il tombe malade durant cette période, il a en principe droit aux prestations de l'assurance maladie. Toutefois, dans certains États membres, les prestations de l'assurance maladie ne sont accordées qu'une fois que le travailleur a été affilié à la sécurité sociale ou a exercé une activité professionnelle pendant un certain temps (ce qu'on appelle le délai de carence). Pour éviter une interruption de la couverture, le règlement de coordination prévoit que les périodes d'assurance accomplies doivent être reconnues et totalisées en vue du délai de carence dans d'autres États membres. Dans ce cas, les documents électroniques structurés SED S040 (Demande de périodes - type de risque assuré : Maladie et maternité) et SED S041 (Réponse à la demande de périodes - type de risque assuré : Maladie et maternité), qui correspondent au formulaire E-104 (Attestation concernant la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence), sont nécessaires. Le formulaire SED S041 est délivré par la caisse-maladie de l'État membre où le demandeur d'emploi a été affilié à la sécurité sociale en dernier lieu.

CHAPITRE 13. LE RETRAITÉ À L'ÉTRANGER

13.1. QUI FAIT PARTIE DES RETRAITÉS À L'ÉTRANGER ?

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

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

Ou encore un ancien travailleur frontalier belge qui touche une pension belge et néerlandaise.

13.2. SÉCURITÉ SOCIALE

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

13.2.1. Droit aux prestations en nature dans l'État de résidence

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

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

Exemple

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

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

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

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

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

Exemple

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

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

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

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

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

Exemples

- Un « simple titulaire » d'une pension allemande résidant en Espagne peut prétendre d'office aux prestations en nature allemandes en Allemagne. L'Allemagne figure à l'annexe IV.
- Un « simple titulaire » d'une pension anglaise résidant en Espagne ne peut pas prétendre, sans autorisation, aux prestations en nature anglaises au Royaume-Uni. Le Royaume-Uni ne figure pas à l'annexe IV du règlement (CE) n° 883/2004.

Les anciens travailleurs frontaliers sont soumis à l'article 28 du règlement (CE) n° 883/2004 (Dispositions spécifiques applicables aux travailleurs frontaliers pensionnés ; voir section 10.3.2.2 de ce guide).

13.3. FISCALITÉ

Un retraité qui perçoit une pension d'invalidité ou de vieillesse étrangère doit payer des impôts sur ces pensions dans son État de résidence. Plusieurs conventions de double imposition prévoient des dérogations à cette obligation. C'est alors le droit de l'État de la source (État payeur) qui est d'application. Il en va de même pour les pensions des fonctionnaires. Les pensions professionnelles (régime complémentaire), etc. sont le plus souvent imposées dans l'État de résidence.

Si la convention de double imposition applicable attribue l'imposition pour la pension légale et/ou complémentaire à l'État membre payeur, l'État membre où réside le retraité n'imposera pas la pension. Après le calcul de l'impôt sur le revenu, le revenu étranger est exonéré des impôts nationaux sur le revenu, sur la base de la convention de double imposition applicable. Le revenu imposable fait le plus souvent l'objet d'une imposition progressive.

13.4. CONSTELLATIONS

La famille A réside en Belgique					
	Pensions légales payées par	Cotisations	Prestation en nature	Prestation en espèces	Imposition de la pension
Retraitée	Allemagne	Allemagne	Allemagne + Belgique	Allemagne	Allemagne
Retraité (1)	Allemagne + Pays-Bas	Pays-Bas	Belgique + Pays-Bas	Pays-Bas (2)	Pension allemande en Allemagne Pension néerlandaise en Belgique

(1) Le retraité a été le plus longtemps affilié à la sécurité sociale aux Pays-Bas.

(2) Aux Pays-Bas, il n'existe aucune prestation en espèces pour des soins de longue durée.

La famille B réside en Italie					
	Pensions légales payées par	Cotisations	Prestation en nature	Prestation en espèces	Imposition de la pension
Retraitée (1)	Allemagne Pays-Bas	Allemagne	Allemagne Italie	Allemagne	Pension allemande en Allemagne Pension néerlandaise en Italie
Retraité	Allemagne Italie	Italie	Italie	Italie	Pension allemande en Allemagne Pension italienne en Italie

(1) La retraitée a été le plus longtemps affilié à la sécurité sociale en Allemagne.

La famille B réside aux Pays-Bas					
	Pensions légales payées par	Cotisations	Prestation en nature	Prestation en espèces	Imposition de la pension
Retraitée	Allemagne Pays-Bas	Pays-Bas	Pays-Bas	Pays-Bas (2)	Allemagne Pays-Bas
Retraité (1)	Allemagne Italie	Allemagne	Allemagne Pays-Bas	Allemagne	Allemagne Pays-Bas

(1) La retraitée a été le plus longtemps affilié à la sécurité sociale en Allemagne.

(2) Aux Pays-Bas, il n'existe aucune prestation en espèces pour des soins de longue durée.

Si un retraité perçoit une prestation en espèces étrangère pour des soins de longue durée et simultanément une prestation en nature servie pour les mêmes soins par l'institution de l'État de résidence, la prestation en espèces étrangère est réduite du montant de la prestation en nature de l'État de résidence (selon l'article 34 du règlement (CE) n° 883/2004, Cumul de prestations pour des soins de longue durée).



PARTIE III

SOURCES D'INFORMATIONS

Les sources d'information présentées sont disponibles dans un grand nombre de langues. Les liens qui figurent ci-après conduisent à la version en langue anglaise. Il suffit de quelques clics pour obtenir une autre langue.

Portail EURES sur la mobilité

<http://ec.europa.eu/eures>

Le portail EURES sur la mobilité de l'emploi propose des outils d'information qui apportent aide et assistance aux travailleurs et demandeurs d'emploi qui souhaitent se rendre dans un autre État membre pour y résider et/ou travailler. Par la rubrique « Vivre et travailler » sur le site Internet EURES, vous accédez à la base de données sur les conditions de vie et de travail des différents États. En sélectionnant un État membre, vous obtenez des informations sur l'implantation, les écoles, les impôts, le coût de la vie, le système de santé, la sécurité sociale, la comparabilité des qualifications, etc. La base de données « Informations sur le marché du travail » est encore un autre outil d'information précieux dans lequel vous trouverez des informations sur les évolutions récentes du marché du travail, classées par pays, région et mission d'entreprise. Le portail EURES est disponible dans toutes les langues de l'Union.

Informations sur la libre circulation des travailleurs

<http://ec.europa.eu/social> => Choix de la langue « Français » => <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=fr>
=> « Partir à l'étranger » => « Travailler dans un autre pays de l'UE »

Sources d'information très détaillées sur la libre circulation des citoyens de l'Union, les ressortissants de pays tiers, le détachement de collaborateurs et l'élargissement de l'Union (dispositions transitoires). Sur ce site Internet général consacré au droit du travail, vous trouverez entre autres la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs (« posting of workers »). L'information est disponible dans toutes les langues de l'Union.

Informations sur la vie, le travail et les voyages dans l'UE

<http://ec.europa.eu/youreurope> et https://europa.eu/european-union/life-business_en

Excellentes sources d'information très détaillées sur la vie, le travail, etc. dans les États membres. Les informations sont très complètes et disponibles dans toutes les langues de l'Union. Questions concernant l'UE : Europe Direct a les réponses. Par exemple : Je déménage dans un autre pays de l'Union européenne ; comment obtenir un permis de séjour ? Les réponses à cette question et à bien d'autres vous sont fournies par le service d'information central Europe Direct.

Droit de séjour des ressortissants de pays tiers

http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/justice_freedom_security/230106.html?root=230106

Informations sur l'immigration et les droits des ressortissants de pays tiers, l'entrée et le séjour des travailleurs hautement qualifiés sur le territoire (carte bleue européenne), etc.

Informations juridiques sur la coordination de la sécurité sociale

<http://ec.europa.eu/social> => Choix de la langue « Français » => <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=fr>
=> « Partir à l'étranger » => « Coordination de la sécurité sociale dans l'Union européenne »

Sur cette page, vous trouverez les informations essentielles concernant la coordination de la sécurité sociale, ainsi que des liens vers les règlements (CE) n° 883/2004, 987/2009, etc.

Systèmes de sécurité sociale des États membres

www.missoc.org

MISSOC est un système de l'UE destiné à l'information mutuelle sur la protection sociale ; disponible en français, allemand et anglais, il fournit des informations détaillées, comparables et régulièrement actualisées sur les régimes nationaux de sécurité sociale.

MISSOC publie les tableaux comparatifs sur la sécurité sociale dans 32 pays (les 28 pays membres de l'Union ainsi que l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse) et dans 12 domaines de protection importants (financement, soins de santé, maladie, maternité, invalidité, vieillesse, survivants, accidents du travail et maladies professionnelles, famille, chômage, garantie de ressources minimum, soins de longue durée).

Droit et organisation du travail

http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED%3D17,SUM_2_CODED%3D1706&locale=fr

L'Union européenne dispose de prescriptions minimales en matière de droits des travailleurs et d'organisation du travail. Ces dispositions concernent les licenciements massifs, l'insolvabilité et le transfert d'entreprise, la consultation et l'information des travailleurs, le temps de travail, l'égalité de traitement et de rétribution ainsi que les travailleurs détachés. Elles ont été complétées par des accords-cadres entre les partenaires sociaux européens.

Vous trouverez également d'importantes informations concernant le droit du travail sur le site Internet www.labourlawnetwork.eu.

Conditions de travail et d'emploi pour les travailleurs détachés : https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_fr.htm

Modèle de convention de l'OCDE

<http://www.oecd.org/tax/treaties/oecd-model-tax-convention-available-products.htm>

Vous trouverez sur le site Internet de l'Organisation de Coopération et de Développement économiques le modèle de convention de l'OCDE en vue d'éviter les doubles impositions ainsi que des informations complémentaires sur ce sujet (commentaires, etc.).

Base de données « Taxes in Europe »

https://ec.europa.eu/taxation_customs/home_fr

La base de données « Taxes in Europe » (TEDB) est un service d'information en ligne de la Commission européenne qui vous informe en anglais sur les principaux impôts dans les États membres de l'Union. L'accès est gratuit. Le système contient des informations sur quelque 650 impôts dans tous les États membres qui ont été fournies à la Commission par les administrations nationales. Un moteur de recherche (en anglais) permet de faire aisément des recherches ciblées : http://ec.europa.eu/taxation_customs/tedb/taxSearch.html

Formation et perfectionnement

<http://ec.europa.eu/ploteus> et <http://www.euroguidance.eu>

L'objectif de PLOTEUS est d'aider les élèves et étudiants, les demandeurs d'emploi, les ouvriers et employés, les parents, les conseillers en orientation professionnelle et les enseignants dans leur recherche de possibilités de formation et de perfectionnement en Europe. Euroguidance favorise la mobilité en aidant les conseillers en formation et en orientation professionnelle ainsi que les personnes intéressées à trouver les possibilités offertes aux citoyens de l'Union au sein de l'Europe. Il vous suffit de sélectionner un des liens pour découvrir comment Euroguidance peut vous aider.

Reconnaissance des qualifications professionnelles

<http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals/>

Ici, vous trouverez les législations européennes en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles ainsi que les directives qui réglementent certaines professions. Par ailleurs, vous découvrirez sur ce site des explications détaillées sur les législations de l'Union pour la mobilité provisoire, la reconnaissance automatique de certaines qualifications professionnelles et la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans certaines activités.

La CES est la voix des travailleurs et représente 45 millions de membres de
89 organisations syndicales nationales réparties dans
39 pays européens ainsi que
dix fédérations syndicales européennes.



5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles
Tél. 00-32-2/224 04 11
Fax 00-32-2/224 04 54/55

www.etuc.org