



Guide pour le travailleur mobile européen



Confédération européenne des syndicats (CES)



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Guide pour le travailleur mobile européen

Dr. Katrin Distler, DGB

&

Ger Essers, FNV

Confédération européenne des Syndicats 2011

Avec l'appui financier de la Commission européenne

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 conseillait des travailleurs frontaliers néerlandais, belges et allemands. Il est co-auteur de toutes les 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 (D) et en tant que gestionnaire d'un projet pilote du Land de Bade-Wurtemberg (D) 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 et a collaboré à la troisième édition du « Guide pour le travailleur mobile européen ».

Merci à **Bart Vanpoucke** de la fédération syndicale socialiste belge ABVV/FGTB qui y travaillait 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 ».

Merci aussi à **Waldemar Lisowski**, délégué pour les contacts étrangers et conseiller EURES dans la région de Jeleniogórski de la fédération syndicale polonaise NSZZ « Solidarność », pour avoir apporté quelques compléments à la troisième édition.

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. Cette troisième édition constitue une révision complète des deux premières, notamment sur la base du règlement (CE) n° 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 (modifié par le règlement (CE) n° 988/2009) portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Le manuscrit de la troisième édition a été achevé en mai 2011.

Même si cette publication a fait l'objet des plus grands soins, les auteurs et l'éditeur ne peuvent être tenus pour responsables de la présence d'éventuelles coquilles, erreurs ou omissions et ils n'acceptent donc aucune responsabilité à cet égard.

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.

Sommaire

Avant-propos	6
Partie I : Bases juridiques de la mobilité des travailleurs en Europe	7
Chapitre 1 : Le Traité UE	8
Chapitre 2 : Le règlement (CEE) 1612/68 sur la libre circulation des travailleurs	11
2.1 Le droit à l'emploi des ressortissants de l'EEE	11
2.2 Le droit à l'emploi des ressortissants hors EEE (citoyens de pays tiers)	13
2.3 Droit à l'emploi des habitants des nouveaux États membres	14
Chapitre 3 : R (CE) 883/2004 pour la coordination des régimes de sécurité sociale	15
3.1 Généralités	15
3.2 Règles permettant de déterminer la législation applicable en matière de sécurité sociale	17
3.3 Totalisation des périodes d'assurance	19
3.4 Exportation des prestations	21
3.5 Dispositions particulières concernant les différents types de prestations issues de la sécurité sociale	22
Chapitre 4 : Droit du travail européen	36
4.1 Généralités	36
4.2 Le tribunal du travail compétent: le règlement CE 44/2001	37
4.3 Droit du travail applicable : le règlement CE 593/2008	39
Chapitre 5 : Coordination fiscale : les conventions de double imposition	41
5.1 Généralités	41
5.2 Principe de l'État d'emploi	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

Chapitre 6 : Pensions complémentaires	51
Chapitre 7 : Droit de séjour	52
7.1 Généralités	52
7.2 Droit de séjour jusqu'à trois mois	52
7.3 Droit de séjour plus de trois mois	53
7.4 Droit de séjour permanent	53
7.5 Droit de séjour après la cessation des activités	54
7.6 Avantages sociaux et assistance sociale	54
Partie II : Différentes formes de mobilité des travailleurs en Europe	55
Chapitre 8 : Le travailleur détaché	56
8.1 Généralités	56
8.2 Sécurité sociale	56
8.3 Fiscalité	62
8.4 Droit du travail en cas du détachement	63
Chapitre 9 : Le travailleur migrant	69
9.1 Qui a le statut du travailleur migrant ?	69
9.2 Droit de séjour et accès au marché du travail	69
9.3 Sécurité sociale	70
Chapitre 10 : le travailleur transfrontalier	71
10.1 Qui a le statut du travailleur frontalier ?	71
10.2 Accès au marché du travail	73
10.3 Sécurité sociale	74
10.4 Le travailleur frontalier qui devient chômeur	78
10.5 Fiscalité	81
Chapitre 11 : Le travailleur multinational	83
11.1 Généralités	83
11.2 Sécurité sociale	84
11.3 Fiscalité	88

11.4	Droit du travail	90
11.5	Exemples-types	90
Chapitre 12 : Le travailleur mobile européen en cas de chômage		95
12.1	Généralités	95
12.2	Services de placement transfrontalier : EURES	95
12.3	Chercher du travail en conservant l'allocation nationale de chômage.....	95
12.4	Droit de séjour pendant la période de recherche d'un emploi	97
12.5	Droit de séjour pendant la période de travail.....	97
12.6	Garanties relatives aux prestations de chômage après la période de travail	97
12.7	Assurance maladie	101
Chapitre 13 : Le retraité à l'étranger		102
13.1	Qui fait partie des retraités ?	102
13.2	Sécurité sociale.....	102
13.3	Fiscalité.....	104
Partie III : Sources d'informations		106

Avant-propos

Le principe de la libre circulation des personnes est d'application dans l'Union européenne et l'Espace économique européen. 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. La législation et la réglementation européennes restent, malgré leur volume, 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 donc 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 une législation et une réglementation européennes. Ils restent déterminés aussi par la ou les législations nationales de son ou ses États 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 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 frontaliers, 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, donc 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. Nous nous arrêterons également sur les principes de base du modèle de convention de l'OCDE pour la prévention de double imposition, 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).

Partie I :

Bases juridiques de la mobilité des travailleurs en Europe

Partie I : Bases juridiques de la mobilité des travailleurs en Europe

Le principe de la libre circulation des personnes est d'application dans l'Union européenne et l'Espace économique européen. 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.

Base juridique de la libre circulation des travailleurs est l'article 45 de Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) [1]. La liberté de circulation est également un droit fondamental à l'article 15, paragraphe 2 du Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne garantie. 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, les avantages sociaux et fiscaux. Pour parvenir à la liberté de circulation, le Conseil de l'Union européenne a édicté des réglementations et des directives [2] dans lesquelles le droit communautaire impose certaines règles et principes afin de garantir que l'application des différents systèmes nationaux ne lèse pas les personnes qui exercent leur droit à la libre circulation des personnes.

Le droit communautaire donc ne prévoit pas d'harmoniser et/ou d'uniformiser les 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 être déterminés par les législations nationales de ses États d'emploi et/ou de résidence.

Chapitre 1 : Le Traité UE

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

¹ Le TFUE est en vigueur depuis le 1er décembre 2009. Cette exigence a été de 30 novembre 2009, après le traité de Maastricht par la numérotation de l'article 39 de la Traité instituant la Communauté européenne (Traité CE), après la numérotation jusqu'au 30 octobre 1993 c'était l'article 48 du traité CE.

² Réglementation (CEE) n° 1612/68 du 15 octobre 1968, relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté ;
Règlement (CEE) n° 1408/71 sur l'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés et leur famille qui se déplacent au sein de la Communauté d'adopter et de mouvement ;
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/CE, 90/364/CE, 90/365/CEE et 93/96/CE.

Les articles les plus importants pour les travailleurs transfrontaliers et migrants sont les suivants :

Article 18 TFUE (ex-article 12 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 TFUE (ex-article 17 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 complète la citoyenneté nationale et ne la remplace pas.

2. Les citoyens de l'Union jouissent des droits et sont soumis aux devoirs prévus par les traités. Ils ont, entre autres:

a) le droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres; ...

Article 21 TFUE (ex-article 18 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 TFUE (ex-article 39 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 TFUE (ex-article 40 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 TFUE (ex-article 42 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 CEE n° 1612/68 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union européenne, dans le règlement de coordination en matière de sécurité sociale n°883/2004 respectivement 987/2009, dans les directives sur le séjour, etc.

L'article 293 du Traité CE stipulait que les États membres engagent entre eux 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 les Traités UE/FUE. Toutefois, les

dispositions générales de l'article 4, paragraphe 3 TUE stipulent que les États membres facilitent l'accomplissement par l'Union de sa mission et s'abstiennent de toute mesure susceptible de mettre en péril la réalisation des objectifs de l'Union.

Chapitre 2 : Le règlement (CEE) 1612/68 sur la libre circulation des travailleurs

2.1 Le droit à l'emploi des ressortissants de l'EEE

Le règlement européen 1612/68, qui régit les droits des travailleurs transfrontaliers et migrants 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 12 et 39, paragraphe 2 du traité CEE. Pour que le règlement 1612/68 soit d'application, il faut donc que le travailleur soit un ressortissant d'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE = les États membres de l'Union européenne, plus le Liechtenstein, la Norvège et l'Islande). Une convention complémentaire a été conclue avec la Suisse.

L'art. 45 du TFUE garantit la libre circulation des travailleurs, ce qui signifie que tout ressortissant de l'EEE peut travailler dans pratiquement tous les secteurs. Une exception existe pour le secteur public, mais sa portée est limitée : l'exception ne concerne en effet que les fonctions d'autorité, comme celles des 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 communautaire 1612/68 garantit l'égalité de traitement entre les travailleurs EEE dans les États membres dans les matières suivantes :

- 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 de main-d'œuvre (article 5) ;
- les conditions d'embauche et de recrutement (article 6).

L'article 7 du règlement 1612/68 revêt une importance toute particulière. Cet article régit la non-discrimination dans les matières suivantes :

- 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 R. 1612/68 :

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 en 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, 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 des travailleurs ressortissant des autres États membres.

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

Les avantages sociaux ne doivent toutefois pas être confondus avec les prestations légales de sécurité sociale. La coordination des dispositions légales en matière de sécurité sociale est régie par le règlement 1408/71 (voir chapitre 3).

Exemples :

- ▶ Une famille tchèque s'installe à Bruxelles (Belgique). Les deux parents exercent en Belgique une activité salariée. A la naissance d'un enfant, ils ont droit aux prestations de naissance en vigueur en Belgique (primes de naissance), qui ne peuvent pas leur être refusées sous prétexte qu'ils n'ont pas la nationalité belge. Ces prestations de naissance constituent ce qu'on appelle un avantage social (article 7, paragraphe 2 R. 1612/68).
- ▶ Une famille polonaise habite à Maastricht (Pays-Bas), le père travaille comme salarié en Belgique. A 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, il n'y aurait pas eu de droit à l'allocation de naissance, parce que l'article 7, paragraphe 2 du R. 1612/68 ne concerne que les travailleurs salariés et pas les indépendants (arrêt C-43/99 Leclere).
- ▶ 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 est une salariée – à bénéficier du système néerlandais de financement de ses études (arrêt C-57/89 Raulin).

Voici un exemple d'un autre genre (article 7, paragraphe 4 R. 1612/68):

- ▶ Un médecin grec part travailler en Allemagne, après avoir d'abord exercé une fonction comparable en Grèce. La Convention collective de travail (CCT) 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 Cour de Justice a estimé que les années de service (comparable) en Grèce devaient être comptabilisées avec les années de service effectuées en Allemagne (arrêt C-15/96 Schöning-Kougebetopoulou).

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

Article 8 R. 1612/68 :

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 ; 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.

Ces dispositions ne portent pas atteinte aux législations ou réglementations qui, dans certains États membres, accordent des droits plus étendus aux travailleurs en provenance d'autres États membres.

2.2 Le droit à l'emploi des ressortissants hors EEE (citoyens de pays tiers)

Les travailleurs qui sont ressortissants d'un des États membres de l'EEE (plus la Suisse) ont automatiquement le droit d'aller 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 de ce droit d'aller travailler dans un autre État membre. Ils ont besoin d'un permis de travail. Dans les cas où un travailleur de l'EEE est marié à un ressortissant hors EEE (citoyen de pays tiers) « et » va travailler et vivre dans un autre État membre, le conjoint a lui aussi le droit d'exercer une activité salariée dans le pays hôte (pays de résidence).

Jusqu'à récemment, son droit à l'emploi dans le pays de résidence était garanti par l'article 11 du R 1612/68. Aujourd'hui, il est assuré par l'article 23 de la nouvelle directive 2004/38/CE relative au droit de séjour. Suite à l'introduction de la nouvelle directive 2004/38/CE relative au droit de séjour, les articles 10 et 11 du R 1612/68 ont été supprimés.

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 le droit de séjourner en Finlande et d'y exercer une activité salariée. Ce principe se base sur l'article 1 du R 1612/68 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 croate qui vit en Croatie – un pays qui à ce jour ne fait pas 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 croate est mariée à un ressortissant allemand qui travaille en Autriche en tant qu'ouvrier

frontalier en provenance de Croatie. Toutefois, si le couple décide de déménager en Autriche, un permis de travail n'est plus nécessaire.

- ▶ Une entreprise de construction établie en Hongrie emploie, en poste fixe, des travailleurs ukrainiens et les détachent provisoirement en France. L'entreprise n'est pas tenue de demander un permis de travail aux autorités françaises, cela sur la base des articles 56 et 57 du TFUE (ex-articles 49 et 50 du traité CE libre prestation des services ; arrêt C-43/93 Vander Elst et arrêt Commission / Luxembourg C-445/03). Mais si une société d'intérim établie en Hongrie met à disposition un travailleur intérimaire ukrainien en France, elle est tenue de demander un permis de travail en France.
- ▶ Une danseuse de ballet israélienne qui habite à Amsterdam (NL) travaille à Anvers (B). Comme elle n'est pas ressortissante de l'EEE, elle ne peut travailler que si elle dispose d'un permis de travail. Elle a droit aux allocations familiales belges (prestation de sécurité sociale) sur la base du règlement de coordination de sécurité sociale R. 1408/71. Elle n'a pas droit à la prime de naissance (avantage social) sur la base de l'article 7, paragraphe 2 du R. 1612/68. 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 de coordination de sécurité sociale R. 1408/71 mais pas dans celui du règlement R. 1612/68 relatif à la libre circulation des travailleurs.

2.3 Droit à l'emploi des habitants des nouveaux États membres

Ces dernières années, l'Union européenne a connu deux élargissements majeurs. L'UE15 est devenue l'UE25 lorsque dix nouveaux États membres (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Slovaquie et Tchéquie ; dénommés ci-après les « entrants 2004 ») ont rejoint l'Europe le 1er mai 2004. Ensuite, le 1er janvier 2007, l'Union est devenue l'UE27 après l'adhésion de deux nouveaux pays (Bulgarie et Roumanie ; dénommés ci-après les « entrants 2007 »).

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 à la Commission. Les règles de transition se terminaient le 30.04.2011 pour les huit États d'Europe centrale et orientale et expireront irrévocablement le 31.12.2013 pour la Bulgarie et la Roumanie.

Concernant la période de transition des entrants 2007, nous nous trouvons dans la seconde phase qui se terminera le 31.12.2011.

Les travailleurs de Bulgarie et Roumanie ont d'ores et déjà libre accès aux États membres suivants : Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Finlande, Suède, République tchèque, Chypres, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, Slovénie et Slovaquie.

Les travailleurs de Bulgarie et de Roumanie ont encore un accès restreint au marché du travail dans les États membres suivants : Belgique, Allemagne, Irlande, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Royaume-Uni et Malte.

Par rapport aux ressortissants de pays tiers qui arrivent sur leur territoire, les États membres de l'Union doivent toujours donner la priorité aux travailleurs bulgares et roumains.

La Bulgarie et la Roumanie accordent à tous les citoyens de l'Union la libre circulation en tant que travailleurs.

La règle de transition 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.

La liberté de prestation de services comporte également le droit d'envoyer 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.

Seul l'Autriche et l'Allemagne sont soumises à une clause de garantie spéciale selon laquelle l'envoi de travailleurs à partir des nouveaux États membres peut être assorti de certaines conditions. Cela ne s'applique pas seulement aux entrants 2004, mais aussi aux entrants 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 : R (CE) 883/2004 pour la coordination des régimes 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, fixant les dispositions applicables en matière de prestations et de cotisations de sécurité sociale » et le règlement 574/72 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 des Communautés européennes 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. Le Règlement (CE) n° 883/2004 (Règlement de Base) et le nouveau Règlement d'application (CE) n° 987/2009 sont en vigueur dans les États membre de l'UE à partir du 1^{er} mai 2010. Les présents règlements ont abrogé les règlements (CEE) n° 1408/71 et n° 574/72 à partir de la date d'application du nouveau règlement.

Toutefois, le règlement (CEE) n° 1408/71 et le règlement (CEE) n° 574/72 resteront en vigueur et ses effets juridiques resteront valables aux fins (art. 96 R. 987/2009) :

- du règlement (CEE) no 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
- de l'accord sur l'Espace économique européen concernant les états EEE Islande, Liechtenstein et Norvège
- de l'accord entre la Communauté européenne et ses États membres, d'une part, et la Confédération suisse, d'autre part, sur la libre circulation des personnes et d'autres accords contenant une référence au règlement (CEE) no 574/72,

aussi longtemps que lesdits accords n'ont pas été modifiés en fonction du règlement d'application.

Le règlement (CE) n°1231/2010 a permis d'étendre le règlement (CE) n°883/2004 aux ressortissants de pays tiers qui, en raison de leur seule nationalité, ne sont pas déjà soumis à ces dispositions et de supprimer en même temps le règlement (CE) n°859/2003.

Les règlements (CE) n° 883/2004 et n° 987/2009 ne remplacent pas la législation nationale mais ils 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 prescriptions des règlements de coordination visent à combler d'éventuelles lacunes dans les différentes branches de la sécurité sociale pour les personnes mobiles en Europe (travailleurs, retraités, étudiants, indépendants, etc.).

Pour le travailleur mobile, cela signifie concrètement que ses droits et obligations sont principalement garantis grâce au droit communautaire mais continuent être déterminés par les législations nationales de ses États d'emploi et/ou de résidence.

Les plus importants principes de coordination du règlement 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 des prestations familiales, de maladie, d'invalidité, de vieillesse et de décès ;
- l'exportation des prestations de la sécurité sociale ;

- la coordination des modes de calcul des prestations de la sécurité sociale.

Le règlement (CE) n°883/2004 règle seulement les systèmes légaux en matière de sécurité sociale. Il ne règle pas les sécurités sociales complémentaires (pensions de retraite d'entreprise, assurances maladie privées, assurances maladie et invalidité privées complémentaires, etc.).

3.2 Règles permettant de déterminer la législation applicable en matière de sécurité sociale

Le règlement (CE) n°883/2004 (et aussi actuellement encore le règlement (CEE) n°1408/71) fixe les principes de la législation applicable en matière de sécurité sociale pour la libre circulation des travailleurs au sein de l'espace économique européen (EEE) et en Suisse. Ces dispositions définissent dans quel État membre les travailleurs européens mobiles sont soumis 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 soumise à aucun système ou simultanément à deux systèmes de sécurité sociale.

L'article 11, paragraphe 1^{er}, lettre a) du règlement (CE) n°883/2004 stipule qu'un travailleur ne peut être soumis qu'à la 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, donc quel État membre est, comme on l'appelle, l'État compétent. C'est le principe de l'État d'emploi (*lex loci laboris*) qui s'applique la plupart du temps.

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 règlement (CE) n°883/2004 et art. 14 règlement (CEE) n°1408/71) ou que le travailleur travaille en même temps dans plusieurs États membres (art. 13 règlement (CE) n°883/2004 et art. 14 (2) règlement (CEE) n°1408/71). Les retraités sont en principe soumis 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
Travailleur frontalier exerçant une activité dépendante ou indépendante	Art. 11(3) a Règlement CE n° 883/2004 : État où l'activité professionnelle est exercée
Travailleur dans la fonction publique	Art. 11(3) b Règlement CE n° 883/2004 : État de l'administration qui les emploie
Personnes travaillant à bord de navires	Art. 11(4) Règlement CE n° 883/2004 : État du pavillon du navire ou État d'employeur si elle réside dans cet État
Personnes détachées	Art. 12 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
Personne qui exerce une activité salariée dans deux États ou plus, par ex.	Art. 13(1) Règlement CE n° 883/2004 : État de résidence si elle exerce une partie substantielle

<ul style="list-style-type: none"> - deux activités ou plus à temps partiel - personnel roulant ou navigant du transport international - télétravail en alternance 	<p>de son activité dans cet État membre ou si elle dépend de plusieurs entreprises ou de plusieurs employeurs ayant leur siège social ou leur siège d'exploitation dans différents États</p> <p>État dans lequel l'entreprise ou l'employeur qui l'emploie a son siège ou son domicile, si la personne n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans l'État de résidence</p> <p>Une partie de moins que 25% est un indicateur qu'il ne s'agit pas d'une activité substantielle [Art. 14(8) Règlement CE n° 987/2009]</p>
<p>Personnes qui exercent une activité non salariée dans deux États ou plus</p>	<p>Art. 13(2) Règlement CE n° 883/2004 : État de résidence si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre ou l'État membre dans lequel se situe le centre d'intérêt de ses activités</p>
<p>Personnes qui exercent à la fois une activité professionnelle dépendante et non salariée dans plusieurs États membres</p>	<p>Art. 13(3) Règlement CE n° 883/2004 : État d'activité salariée</p>

Exemples

- ▶ Un habitant du Portugal travaille en Espagne mais il revient au moins une fois par semaine au Portugal. Ce travailleur est un travailleur frontalier. Il est socialement assuré dans l'État d'emploi, soit l'Espagne (art. 11(3)a R. CE 883/2004 respectivement art. 13(2)a R. CEE 1408/71).
- ▶ Une entreprise suédoise détache au Danemark pendant 18 mois son directeur du personnel. Comme il s'agit d'un détachement, ce travailleur reste socialement assuré en Suède (art. 12(1) R CE 883/2004 respectivement art. 14(1)b R. CEE 1408/71).
- ▶ Un habitant de l'Italie travaille pour une entreprise française, aussi bien en France (50%) qu'en Italie (50%). Il est socialement assuré dans un seul État membre. Il s'agit de 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 R. CE 883/2004 respectivement art. 14, paragraphe 2 lettre b i R. CEE 1408/71).
- ▶ Un habitant de l'Autriche est engagé comme monteur chargé de l'entretien par une entreprise allemande et travaille aussi bien en Italie qu'en Suisse. Le travailleur est socialement assuré dans un seul État membre, à savoir l'Allemagne, le pays où se situe le siège de son employeur (art. 14, paragraphe 2 sub b ii R. CEE 1408/71 – Lorsque le règlement (CE) n°883/2004 entrera également en vigueur pour la Suisse, son article 13(1)b sera d'application).
- ▶ Un citoyen français travaille comme indépendant en France et occupe un emploi à temps partiel en Allemagne. Selon l'article 13 (3) du règlement (CE) n°883/2004, il est socialement assuré dans l'État de l'activité dépendante, donc en Allemagne, en tant que travailleur, mais aussi pour son activité indépendante.³

³ Dans le règlement (CEE) n°1408/71, les personnes qui exerçaient un emploi dépendant et une activité indépendante sur le territoire de différents États avaient la plupart du temps une obligation de sécurité sociale dans les deux pays, selon l'article 14c et de l'annexe VII de ce règlement.

- Une citoyenne néerlandaise qui touche une rente de veuve aux Pays-Bas, est socialement assurée dans ce pays, selon 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 appelé « 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 maximum 400 euros qui est soumis à des règles spécifiques en matière de sécurité sociale.

Ce sont là seulement quelques exemples qui n'ont nullement la prétention d'être exhaustifs. Si l'on travaille dans plusieurs États, on devrait absolument 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 R. CE 883/2004. Cette possibilité est énoncée comme suit à l'article 16 :

Article 16 R. 883/2004⁴

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 15.⁵

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, lettre 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 a seulement droit à des prestations de sécurité sociale après avoir versé des cotisations sociales pendant un certain temps (référence à la période ou au 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 ont déjà été socialement assurés dans l'État membre dont ils proviennent. C'est pourquoi ils ont aussi cotisé pour avoir 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 créer des lacunes dans la sécurité sociale. Les prescriptions européennes, notamment l'article 45 TFUE, considèrent 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 stipulent que les durées de sécurité sociale accumulées dans d'autres États membres doivent compter pour la détermination du droit à des prestations issues de la sécurité sociale (règles de totalisation).

⁴ Article 17(1) du règlement (CEE) n°1408/71

⁵ Articles 13 à 16 du règlement (CEE) n°1408/71

Article 6 R. CE 883/2004: Totalisation des périodes

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

- l'acquisition, le maintien, la durée ou le recouvrement du droit aux prestations,*
- l'admission au bénéfice d'une législation,*
- l'accès à l'assurance obligatoire, facultative continuée ou volontaire, ou la dispense de ladite assurance,*

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

3.3.2 Justification des durées de sécurité sociale

Jusqu'ici les formulaires européens contiennent toutes les informations nécessaires à définir et à justifier vos droits et ont servi à transférer au-delà des frontières les informations entre les assurances des différents pays.

A partir du 1er mai 2010, de nouveaux formulaires seront mis en circulation dans les États membres de l'UE. A l'issue d'une période transitoire de deux ans, l'échange des formulaires E papier actuellement utilisés sera remplacé par des échanges de formulaires électroniques, appelés SEDs (Structured Electronic Document). Les SEDs ont un contenu similaire aux formulaires E papier actuels.

Durant la période transitoire, les formulaires E papier seront progressivement remplacés par les SEDs provisoirement utilisés en format papier et ayant en principe le même aspect que les formulaires E. Ils seront ensuite convertis dans le système d'échanges électroniques EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information). En outre, dans certains cas, de nouveaux documents portables (Portable Document ; PD) seront introduits dans lesquels les informations requises par un citoyen seront émises sous la forme d'un document portable. Il existe au total dix documents portables, dont la carte européenne d'assurance maladie. Hormis la carte, les autres sont des formulaires papier. Ils seront diffusés à partir du 1er mai et même après la période de transition.

Aperçu sur les SED et 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

Dans ses articles 11 à 16, le règlement de coordination n°883/2004 stipule où le travailleur mobile transfrontalier est socialement assuré. Cela empêche que le travailleur ne soit soumis doublement voire pas du tout socialement assuré. Les prescriptions déjà expliquées au sujet

de la totalisation des durées de sécurité sociale 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 rentes de vieillesse et de survie, il existe dans les différents États membres des dispositions divergentes pour déterminer :

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

3.4 Exportation des prestations

Dans de nombreux États membres, le droit aux prestations ou leur paiement cesserait d'exister 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 vers un autre État membre, les droits acquis aux prestations risquent d'être perdus. Ce danger constitue un obstacle très sérieux à la libre circulation des travailleurs.

C'est pourquoi le règlement communautaire 883/2004 contient des dispositions prévoyant que les prestations familiales, de vieillesse, de maladie, d'invalidité, de vieillesse et de décès doivent continuer d'être payées à leurs bénéficiaires qui résident dans un autre État membre ou qui sont retournés dans leur pays d'origine.

Article 7 R. CE 883/2004 : Levée des clauses de résidence

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

Mais les allocations de chômage ne peuvent être exportées que pendant une période très limitée, de 3 mois au maximum (art. 64 R. CE 883/2004).

Exemples

- ▶ Un frontalier portugais qui vit au Portugal et qui, durant toute sa vie professionnelle, a travaillé en Espagne, reçoit en cas de chômage complet des allocations de chômage au Portugal (principe du pays de résidence, art. 65(5), paragraphe, règlement (CE) n°883/2004). Cependant, s'il est chômeur à temps partiel, il a droit à des allocations de chômage en Espagne (art. 65(1) du règlement (CE) n°883/2004).
- ▶ Un couple marié néerlandais déménage en Italie. Madame touche une pension d'invalidité, Monsieur reçoit des allocations de chômage. La pension d'invalidité est exportable (art. 7, règlement (CE) n°883/2004), l'exportation des allocations de chômage est limitée à trois mois (art. 64(1)c, règlement (CE) n°833/2004).

Cette obligation d'exportation n'est pas absolue. Les prestations spéciales en espèce à caractère non contributif ne peuvent pas être exportées. Ces prestations sont énumérées dans l'annexe X du règlement (CE) 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 socialement assurée dans un État membre et qui habite dans un autre État membre, a droit à des **prestations en nature** de la part de l'organisme prestataire du lieu de domicile 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 frontalier sont toutefois soumis à des prescriptions particulières.

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. Par contre, les prestations en espèces sont payées par l'État membre où le bénéficiaire est assuré.

Les membres de la famille du bénéficiaire d'une rente 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 son lieu de domicile.

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

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

Selon cette disposition, le travailleur mobile européen est certes protégé contre des lacunes dans son droit au paiement du salaire en cas de maladie, à des indemnités journalières et/ou des remboursements de frais médicaux, mais seulement s'il avait auparavant une assurance maladie légale dans un autre État membre. Il doit d'ailleurs en apporter la preuve au moyen d'un formulaire S1 (déclaration sur la totalisation des périodes d'assurance, de travail ou de domicile) vis-à-vis de l'assurance maladie de son nouveau pays de résidence et/ou de travail.

- ▶ En Belgique, on acquiert seulement le droit aux indemnités journalières après avoir été socialement assuré pendant six mois. Un travailleur irlandais qui travaille en Belgique et devient 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 (Irl) ou S1) qu'auparavant, il a été assuré au moins pendant trois mois en Irlande (art. 6, règlement (CE) n°883/2004).
- ▶ Une infirmière a habité et travaillé en Irlande. Ensuite, elle part travailler et habiter 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 à payer 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 (à demander auprès du Social Welfare Office irlandais) et donc prouver qu'avant son contrat de travail, elle a bénéficié pendant plus de huit ou treize semaines d'une 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 R. CE 883/04 :
Cumul de prestations pour des soins de longue durée

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

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 pays une liste 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-accidents

- Rééducation fonctionnelle (prothèses et moyens auxiliaires) ;
- Recyclage 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 espèce en cas d'incapacité durable ou, en cas de décès, au bénéfice des survivants.

Les salariés n'acquittent pas de cotisations pour l'assurance-accidents, celles-ci sont exclusivement versées par l'employeur.

L'article 36 du règlement (CE) n°883/2004 stipule 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 contracté une maladie professionnelle et qui habite ou séjourne dans un autre État membre que l'État compétent, a droit à des **prestations en nature** spéciales en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ces prestations sont fournies par l'institution du lieu de domicile ou de séjour, selon la législation qu'elle applique, comme si la personne concernée était assurée selon cette législation.

Si un frontalier ou un travailleur 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 socialement assuré en dernier lieu. (Méthode de la pension unique ; aucun calcul au prorata ni aucune pension partielle de plusieurs États membres)

Exemple

- En cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, un 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 frontalier peut aussi recevoir des prestations médicales dans le pays d'emploi, donc au Luxembourg. Le frontalier doit introduire le document DA1 (anciennement E 123) auprès de la caisse-maladie compétente pour son domicile. 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 concernant 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 régit la prise en charge des frais de transport (art. 37, règlement (CE) n°883/2004) d'une personne qui a été victime d'un accident du travail ou contracté une maladie professionnelle, prend en charge les frais de transport jusqu'au lieu correspondant dans un autre État membre où réside la personne. S'il ne s'agit pas d'un frontalier, l'organisme 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-accidents du pays dans lequel la personne a exercé en dernier l'activité qui a causé sa maladie (art. 38, règlement (CE) n°883/2004).

Si une personne qui a été victime d'un accident du travail ou contracté une maladie professionnelle souhaite changer de pays 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 nouveau pays de résidence. En

principe, les prestations en espèces sont directement versées par l'assurance-accidents 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 R. CE 883/04 : 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 le 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 socialement assuré. Selon les articles 6 et 7 du règlement (CE) n°883/2004, les pensions d'invalidité sont calculables et également exportables dans un autre État membre. Cela signifie que le travailleur transfrontalier peut séjourner sans problème sur le territoire de son pays de domicile ou ailleurs, tout en recevant une pension d'invalidité de la part de l'ancien État d'emploi.

Selon l'article 70, les prestations spéciales en espèce à caractère non contributif ne sont pas exportables. Cela concerne alors des prestations qui servent entre autres à la protection spéciale des personnes handicapées, qui sont étroitement liées à l'environnement social de cette personne dans l'État membre concerné et qui 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 lacunes dans la sécurité sociale. L'article 45 du règlement (CE) n°883/2004 protège le travailleur mobile européen de ces lacunes dans son droit à une pension d'invalidité, par la reconnaissance et la totalisation des périodes d'assurance.

Article 45 R. CE 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 de l'assurance invalidité. D'une part, elles concernent l'évaluation de la capacité et de l'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 un frontalier sera déclaré en incapacité de travail à 0 % dans un État membre et à 100 % dans un autre.

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

Pour les prestations en cas d'invalidité, il existe deux types de prescriptions juridiques dans les États membres. Comme États membres avec des prescriptions du type A, on considère ceux où le montant des prestations en cas d'invalidité est indépendant de la durée des périodes d'assurance et 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 Lettonie, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni. Ces régimes font l'objet d'une coordination spéciale (pension unique). Les autres États membres appartiennent au type B dans le règlement (CE) n°883/2004.

Dans certains pays, 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 : 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 pays le montant de la pension ne dépend pas de la durée de cotisation (systèmes liés au risque). De ce fait, les pensions sont de même montant, que l'intéressé ait été assuré 5, 10 ou 20 ans avant son invalidité. Il importe ici que la personne ait été réellement assurée au moment de la survenue de l'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 personnes assurées dans un seul pays est calculé selon les mêmes modalités que pour les ressortissants de ce pays, conformément aux dispositions en vigueur dans cet État.

Personnes assurées dans plusieurs pays

- Vous avez été assuré exclusivement dans des États membres où le montant de la pension dépend de la durée des périodes d'assurance : dans ce cas, vous percevrez 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.
- Vous avez été assuré exclusivement dans des États membres où le montant de la pension ne dépend pas de la durée des périodes d'assurance :: vous percevrez une pension du pays où vous étiez assuré à l'apparition de votre invalidité. Vous aurez toujours droit au montant intégral de cette pension, même si vous n'avez été assuré dans ce pays que peu de temps (une année, par exemple). Par contre, vous n'aurez droit à aucune pension des autres pays où vous avez été précédemment assuré.
- Vous avez d'abord été assuré dans un État membre 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 : vous percevrez deux pensions, une du premier pays qui correspond aux périodes d'assurance accomplies sous sa législation et une seconde du pays où vous étiez assuré à l'apparition de l'invalidité.

- Vous avez d'abord été assuré 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 : vous percevrez deux pensions distinctes qui correspondent chacune à la durée de vos périodes d'assurance dans ces divers pays.

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

Le calcul de la pension est prescrit dans l'article 52 du règlement (CE) n°883/2004 (fixation 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 national de la pension : prestation/pension autonome

La pension nationale est la pension d'invalidité à laquelle un travailleur mobile européen a droit dans un État membre pour les années assurées. C'est déterminé selon la législation nationale de l'État membre. Les périodes d'assurance acquises dans d'autres États membres ne sont pas prises en compte. La pension d'invalidité nationale s'appelle la prestation autonome.

ad 2) Calcul théorique de la pension : 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 accumulées dans d'autres États membres de la même manière dans ce seul État membre (disposition fictive). Le travailleur n'a aucun droit à ce montant théorique. Son calcul constitue simplement une étape intermédiaire dans le calcul de la pension proportionnelle (au prorata). Si selon ces prescriptions juridiques, le montant de la prestation est indépendant de la durée des périodes écoulées, ce montant est considéré comme théorique.

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

On obtient la pension d'invalidité proportionnelle ou au prorata en multipliant le montant théorique de la pension (ad. 2) par un nombre fractionnaire. Le numérateur du nombre fractionnaire correspond à la durée de la période passée dans l'État membre, le dénominateur la durée totale de toutes les périodes passées dans l'ensemble des États membres et prises en compte lors du calcul du montant théorique. La pension proportionnelle s'appelle aussi pension d'invalidité au prorata ou pension d'invalidité interétatique.

Le montant de la pension d'invalidité au prorata s'établit à :

$$\frac{\text{Durée de l'assurance dans l'État membre}}{\text{durée totale de l'assurance dans tous les États membres}} = \text{pension d'invalidité théorique dans un État membre}$$

Enfin, la rente d'invalidité nationale (prestation autonome ad. 1) est comparée à la prestation au prorata (ad. 3). Chaque État membre verse ensuite la rente 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) repris en 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 repris en 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) repris en annexe VI du règlement (CE) n°883/2004 : coordination spéciale.

- Un travailleur travaille pendant un an en Suède (régime fondé sur le risque, reprise en annexe VI). Auparavant, il a travaillé pendant quinze ans en Lettonie (régime fondé sur le risque, également repris en 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. Selon l'article 44(1) du règlement (CE) n°883/2004, il a droit à une rente d'invalidité suédoise comme s'il avait toujours été socialement assuré en Suède.

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 repris en 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 repris en annexe VI). Auparavant, il a travaillé pendant quinze ans aux Pays-Bas (régime fondé sur le risque, également non repris en annexe VI). Selon 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 c'est plus avantageux, à une pension complète belge 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 complète 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 l'article 46 resp. 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 autrichienne (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 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 complète 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 complète néerlandaise moins la pension d'invalidité au prorata allemande (15/25) avant la pension d'invalidité au prorata néerlandaise (10/25). Selon l'article 52(3) du règlement (CE) n°883/2004, la personne concernée 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 l'article 46 resp. 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 l'invalidité constatée est de 0 % selon le droit tchèque et de 100 % 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 domicile.

Veuillez contacter les caisses compétentes pour d'autres 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 socialement assuré. La pension de vieillesse respective est en rapport avec les périodes d'assurance constituées durant lesquelles il y était effectivement assuré (proportionnellement ou au prorata)

La demande pour la pension de vieillesse est réglée par l'article 45 du règlement d'exécution (CE) n°987/2009 : la demande pour une pension de vieillesse peut être introduite auprès de l'institution du lieu de domicile du travailleur ou de l'institution de l'État membre dont la législation s'appliquait en dernier lieu à lui. Si la législation appliquée par l'institution de son lieu de domicile ne s'appliquait à aucun moment au travailleur concerné, cette institution transmet la demande à son homologue dans l'État membre dont la législation s'appliquait en dernier lieu à lui. Le moment de l'introduction de la demande est contraignant pour toutes les institutions impliquées. Les articles 46 à 48 du règlement d'exécution (CE) n°987/2009 règlent la procédure de demande : les données et documents relatifs aux demandes de prestations, le traitement des demandes par l'institution impliquée et la communication des décisions au demandeur.

A défaut d'un ajustement européen, 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 citoyens respectifs (p. ex. Pays-Bas, Suède, Danemark). L'âge qui donne droit à la pension varie également d'un État membre à l'autre (Pays-Bas : 65 ans, Norvège : 67 ans, France : 60 ans, etc.). Certains pays offrent la possibilité d'une retraite anticipée, avec ou sans déductions (Allemagne, Belgique, Luxembourg, etc.), 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 (Belgique, Allemagne, France, etc.), alors que dans d'autres, elles en sont indépendantes (Pays-Bas, Danemark, etc.). Certains États membres (p. ex. l'Allemagne) connaissent aussi des délais de carence.

Dans le domaine des pensions de vieillesse et de survie, 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 ordinaire 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 un certain emploi ou une certaine activité indépendante ou dans une profession déterminée, les périodes accomplies sous les législations d'autres États membres ne sont prises en compte, pour l'octroi de ces prestations, que si elles ont été accomplies sous un régime correspondant.

Il existe également des règles sur la manière dont les institutions compétentes calculent les prestations et établissent les clauses de cumuls (art. 52 à 59, 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 l'institution de cet État.

Selon l'article 7 du règlement (CE) n°883/2004, les pensions de vieillesse et de survie 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 domicile ou ailleurs, tout en recevant une pension de vieillesse de la part de l'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 la personne concernée atteint l'âge d'accès à la retraite en vigueur pour cet État membre. Les pensions de vieillesse sont versées immédiatement 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 espèce à caractère non contributif, reprises au chapitre 9 ainsi qu'en annexe X du règlement (CE) n°883/2004).
- Si un travailleur mobile européen n'était pas socialement assuré assez longtemps dans un État membre parce que celui-ci applique des délais de carence pour pouvoir prétendre à une pension de vieillesse, 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 pas payée par cet État membre, mais par l'État membre où le travailleur a été socialement assuré en dernier lieu (article 57, règlement (CE) n°883/2004).

Exemples

- ▶ Un travailleur travaille en Allemagne. Auparavant, il a habité pendant cinq ans aux Pays-Bas (sans nécessairement y travailler) et travaillé dix ans en Belgique. A l'âge de 63 ans, il introduit sa demande pour sa pension de vieillesse 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 socialement assuré. A 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. Si à 63 ans, il a droit à une pension de vieillesse belge, 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.
- ▶ A un moment de sa vie professionnelle, un travailleur français a travaillé pendant dix mois comme frontalier en Allemagne. Comme il a été socialement assuré pendant moins d'un an en Allemagne, il ne peut pas prétendre à une pension de vieillesse allemande (article 47, règlement (CE) n°883/2004). Pour les périodes en question, le travailleur a néanmoins tout à fait droit à une pension de vieillesse qui est payée par l'État membre où il a travaillé en dernier lieu (en l'occurrence la France).
- ▶ Un travailleur suédois a travaillé comme salarié en Allemagne pendant 4 ans. Sur la base du droit allemand, il n'existe aucun droit à une pension de vieillesse allemande parce que le travailleur n'a pas été assuré socialement pendant au moins 5 ans (« Wartezeit » = stage d'attente). Si le travailleur a été également assuré dans un autre État membre, il ouvre, via la reconnaissance et l'addition de toutes ses périodes, quand même le droit à une pension de vieillesse allemande (dite pension de règlement).

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

- 4) la pension nationale : prestation autonome

- 5) le montant théorique
- 6) la pension proportionnelle ou au prorata

ad. 1 Calcul de la pension nationale :

La pension nationale est la pension de vieillesse à laquelle un travailleur mobile européen a droit pour les années assurées dans un État membre. Elle est déterminée selon la législation nationale de cet État membre. Il n'est pas tenu compte des périodes d'assurance effectuées dans d'autres États membres.

ad. 2 Calcul de la pension théorique :

La pension théorique est le montant auquel un travailleur mobile européen aurait droit s'il avait effectué dans un seul État membre toutes les périodes d'assurance effectuées dans d'autres États membres. Le travailleur n'a pas droit à ce montant théorique. Ce calcul constitue seulement une étape intermédiaire pour pouvoir calculer la pension proportionnelle (au prorata).

ad. 3 Calcul de la pension proportionnelle (au prorata) (dite pension de règlement) :

La pension proportionnelle (au prorata) est obtenue en multipliant le montant de la pension théorique (ad.2) par une fraction. Le numérateur de la fraction est la durée de la période effectuée dans un État membre, le dénominateur est la durée totale des périodes effectuées dans tous les États membres dont il est tenu compte dans le calcul du montant théorique. La pension proportionnelle est aussi appelée pension au prorata ou pension interétatique. La pension de vieillesse proportionnelle se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Durée de l'assurance dans l'État membre}}{\text{durée totale de l'assurance dans tous les États membres}} = \text{pension d'invalidité théorique dans un État membre}$$

Enfin, le montant de la pension nationale (ad. 1) est comparé à la pension proportionnelle (ad. 3). Chaque État membre verse ensuite le montant de pension le plus élevé.

Exemple :

- Un laborantin autrichien a travaillé 23 ans en Autriche et 2 ans en Allemagne et encore 15 ans en Italie. Il a été socialement assuré pendant 40 ans au total. Il a été socialement assuré pendant 40 ans au total. Le service italien des pensions effectue les calculs suivants. La pension de vieillesse italienne est calculée sur la base de la législation italienne. Ensuite, on calcule la pension théorique (dite pension de règlement) qu'il aurait pu obtenir s'il avait été assuré social en Italie pendant 40 ans. On calcule ensuite la pension de vieillesse au prorata ou proportionnelle. Cela 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 peut également être effectué en Autriche et en Allemagne. L'Allemagne connaît un délai de carence de cinq ans. La pension nationale allemande (pension autonome) n'est 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 d'entreprise, pension de fonctionnaire, etc.) qui sont réglés 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. Par conséquent, il est aussi très important qu'il conserve soigneusement les données correspondantes et garde un contact régulier avec les caisses et/ou fonds de pension respectifs. Cela devrait lui éviter des lacunes ultérieures dans ses pensions, à cause de sa mobilité.

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 R. CE 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 en cas de chômage est réglé dans l'article 62 R. CE 883/2004 :

Article 62 R. CE 883/2004 : Calcul des prestations

1. L'institution compétente d'un État membre dont la législation prévoit que le calcul des prestations repose sur le montant du salaire ou du revenu professionnel antérieur tient compte exclusivement du salaire ou du revenu professionnel perçu par l'intéressé pour la dernière activité salariée ou non salariée qu'il a exercé sous cette législation.

2. Le paragraphe 1 s'applique également dans l'hypothèse où la législation appliquée par l'institution compétente prévoit une période de référence définie pour la détermination du salaire servant de base au calcul des prestations et où, pendant la totalité ou une partie de cette période, l'intéressé a été soumis à la législation d'un autre État membre.

Le nouveau règlement règle 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, 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, règlement (CE) n°883/2004)

Exemple

- ▶ Un citoyen grec a travaillé pendant cinq ans en Grèce. Ensuite, il déménage en Allemagne. Après trois mois de travail en Allemagne, il devient chômeur. En Allemagne, on a seulement droit à des prestations de chômage si l'on y a occupé un

emploi assujetti à l'assurance 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 de travail pour une durée totale de cinq ans et trois mois (article 61, 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 espèce à caractère non contributif est réglé en annexe X du règlement (CE) n°883/2004.

3.5.6 Les prestations familiales

Les prestations familiales sont d'une part les allocations ou les indemnités familiales que les familles perçoivent jusqu'à ce que les enfants puissent eux-mêmes se prendre en charge. 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 de ressources 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 totalement lucrative et se consacre à la place à l'éducation de l'enfant (allocations de garde d'enfant).

Le chapitre 8 du règlement (CE) n°883/2004 stipule quel État membre doit en priorité payer les prestations familiales et comment on évite leur 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 peut prétendre aussi pour les membres de sa famille qui résident dans un autre État membre, à des prestations familiales selon la législation de l'État membre compétent (l'État d'emploi), comme si les membres de sa famille habitaient dans cet 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, des règles de priorité sont d'application en cas de cumul de droits.

Article 68 R. CE 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; ...

Exemple

- Un travailleur et les membres de sa famille résident aux Pays-Bas. Seul un des parents travaille et ce, en Belgique. Aux Pays-Bas, l'autre parent a droit aux prestations familiales néerlandaises au titre de la résidence (par exemple 70 € par mois). En Belgique, le frontalier a droit aux prestations familiales belges au titre de l'emploi (par exemple 90 € par mois). La famille a droit à des prestations de la part de plusieurs États membres (Pays-Bas et Belgique), pour des raisons différentes. Selon l'article 68 du règlement (CE) n°883/2004, les prestations familiales belges (80 € par mois) sont versées en priorité. La caisse d'allocations familiales néerlandaise verse secondairement la différence entre les prestations familiales néerlandaises (70 € par mois) et les prestations familiales belges (80 € par mois) (l'augmentation est de 0 € par mois).

Si les deux parents travaillent dans des États membres différents et que le droit à des prestations familiales est donc ouvert au même titre de l'emploi, la famille a prioritairement droit aux prestations familiales dans l'État de résidence, si un des parents y travaille (article 68, paragraphe (1) b) i) du règlement (CE) n°883/2004). L'autre État membre paie secondairement ses prestations familiales. Si les prestations familiales prévues dans l'État membre secondaire sont supérieures à celles qui sont accordées dans l'État membre compétent et prioritaire, l'État membre secondaire accorde le montant correspondant à la différence.

Exemple

- Un travailleur et les membres de sa famille résident aux Pays-Bas. Un des parents travaille aux Pays-Bas. Aux Pays-Bas, ce parent a droit aux prestations familiales néerlandaises au titre de l'emploi (par exemple 70 € par mois). L'autre parent travaille en Belgique où le droit aux prestations familiales belges est exclusivement ouvert au titre de l'emploi (par exemple 90 € par mois). La famille a droit à des prestations de la part de deux États membres (Pays-Bas et Belgique), pour les mêmes raisons. Selon l'article 68 du règlement (CE) n°883/2004, les prestations familiales (80 € par mois) sont versées en priorité. La caisse d'allocations familiales belge verse secondairement la différence entre les prestations familiales néerlandaises (70 € par mois) et les prestations familiales belges (80 € par mois) (l'augmentation est de 10 € par mois).
- Une famille réside en Pologne. Le père travaille comme frontalier en Allemagne, la mère travaille en Pologne. La famille compte deux enfants (6 et 9 ans) : Si les deux parents travaillent dans des États membres différents de l'Union, le droit est prioritaire

dans le pays d'emploi qui est en même temps le pays de résidence des enfants. L'important, c'est que l'autre État membre peut être tenu de payer secondairement des prestations. Dans ce cas, cet État devra payer les montants correspondant à la différence, si les prestations y sont supérieures, p. ex. la différence entre les allocations familiales en Pologne et en Allemagne pour un frontalier qui réside en Allemagne et qui travaille en Pologne. En Pologne, on perçoit seulement des allocations familiales si le revenu net par membre de la famille n'est pas supérieur à 504 PLN (126 EUR). Dans cet exemple, les enfants âgés de 6 et 9 ans perçoivent des allocations en Pologne (le cas échéant), respectivement 23 EUR⁶. Mais comme le père travaille en Allemagne, la famille a droit à la différence entre 184 EUR⁷ (allocations en Allemagne) et 23 EUR (allocations en Pologne).

- ▶ Si contrairement à l'exemple précédent, la mère ne travaille pas, l'Allemagne est prioritairement compétente.

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 3a 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 une augmentation de la part de l'Allemagne. L'âge maximum pour l'octroi d'allocations familiales est 18 ans aux Pays-Bas et 25 ans en Allemagne. Depuis l'affaire C-352/06 Bosmann, 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

⁶ Allocations familiales en Pologne : 68,00 PLN (= 17 EUR) par enfant jusqu'à l'âge de 5 ans ; 91,00 PLN (= 23 EUR) par enfant entre 5 et 18 ans ; 98,00 PLN (= 25 EUR) par enfant entre 18 et 24 ans.

⁷ Allocations familiales en Allemagne : 184 € pour le premier et le second enfant, 190 € pour le troisième enfant et 215 € pour chaque enfant supplémentaire.

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 des actes qui définissent des exigences minimales au niveau de l'Union européenne en matière

- des conditions de travail, qui comprennent le temps de travail, le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et le détachement de travailleurs;
- de l'information et de 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. A 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 :

- Règlement CE 44/2001 (« Bruxelles I ») – tribunal du travail compétent
- Règlement CE 593/2008 (« Rome I ») – droit du travail applicable
- Directive 96/71/CE – détachement des travailleurs

Les autorités nationales, dont des juridictions, veillent à l'application des mesures nationales de transposition. La Cour de justice des Communautés européennes 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. Parmi les arrêts importants de la CJCE, citons notamment Viking, Laval, Rüffert et Commission contre Luxembourg (cf. Partie II, chapitre 8).

4.2 Le tribunal du travail compétent: le règlement CE 44/2001

Le règlement (CE) n° 44/2001 « concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale » fixe les règles communautaires concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. Ce règlement s'applique aussi aux travailleurs mobiles européens.⁸

S'agissant des contrats de travail individuels, l'article 19 du R. (CE) 44/2001 « Compétence en matière de contrats individuels de travail » stipule :

Article 19 R. CE 44/2001 : Compétence en matière de contrats individuels de travail

Un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un État membre peut être attrait:

1) devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile, ou

2) dans un autre État membre:

a) devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail, ou

⁸ La compétence internationale en cas d'actions en justice contre des défendeurs domiciliés en Suisse est régie 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 01.05.2011 dans tous ses États signataires, c'est-à-dire dans les États membres de l'Union européenne, au Danemark, en Norvège, en Islande et en Suisse. Le Liechtenstein n'a pas adhéré à la Convention de Lugano.

b) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant le tribunal 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. Le tribunal compétent est en Allemagne parce que ce frontalier a travaillé exclusivement en Allemagne.
- ▶ Un représentant commercial résidant en Italie a été engagé par un employeur français 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 20 R. CE 44/2001

- 1. L'action de l'employeur ne peut être portée que devant les tribunaux 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 le tribunal saisi 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 s'il existe une autorisation de licenciement de la part du tribunal néerlandais. Mais selon l'article 20(1) R. CE 44/2001, l'employeur peut seulement demander l'autorisation de licenciement devant le tribunal belge. Dans ce cas, le tribunal belge doit appliquer le droit néerlandais.

Article 21 R. CE 44/2001

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

- 1) postérieures à la naissance du différend, ou*
- 2. qui permettent au travailleur de saisir d'autres tribunaux que ceux indiqués à la présente section.*

Exemple

- ▶ Un citoyen belge travaille comme frontalier aux Pays-Bas. Un travailleur peut seulement y être licencié s'il existe une autorisation de licenciement de la part du tribunal néerlandais. Mais selon l'article 20(1) R. CE 44/2001, l'employeur peut seulement demander l'autorisation de licenciement devant le tribunal belge. Selon l'article 21 R. CE 44/2001, il existe la possibilité de déclarer le tribunal néerlandais comme compétent **après la naissance du différend**. - Important : une clause du contrat de travail qui attribue la compétence juridique au tribunal néerlandais est nulle.

4.3 Droit du travail applicable : le règlement CE 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 le Traité de Rome de 1980 en un instrument juridique de l'Union, tout en l'actualisant et en le remplaçant. Avec le règlement (CE) n°44/2001 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 de 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

Article 3, paragraphe 1 du R. CE 593/2008 : Liberté de choix

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 français pour gérer des clients de ce dernier en Italie. Il y a le choix entre le droit du travail autrichien, français 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 4 du R. CE 593/2008 : Loi applicable à défaut de choix

1. À défaut de choix exercé conformément à l'article 3 et sans préjudice des articles 5 à 8, la loi applicable au contrat suivant est déterminée comme suit:

...

2. Lorsque le contrat n'est pas couvert par le paragraphe 1 ou que les éléments du contrat sont couverts par plusieurs des points a) à h) du paragraphe 1, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel la partie qui doit fournir la prestation caractéristique a sa résidence habituelle.

3. Lorsqu'il résulte de l'ensemble des circonstances de la cause que le contrat présente des liens manifestement plus étroits avec un pays autre que celui visé au paragraphe 1 ou 2, la loi de cet autre pays s'applique.

4. Lorsque la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 1 ou 2, le contrat est régi par la loi du pays avec lequel il présente les liens les plus étroits.

Article 8 du R. 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, R. 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 »). Citons notamment les salaires minimum légaux, les lois sur les conditions de travail, etc. Chaque État membre a ses propres lois de police (règles de priorité).

Article 9 R. CE 593/2008 : Lois de police

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

son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après le présent règlement.

Article 12 R. CE 593/2008 : Domaine de la loi du contrat

1. La loi applicable au contrat en vertu du présent règlement régit notamment:

- a) son interprétation;*
- b) l'exécution des obligations qu'il engendre;*
- c) dans les limites des pouvoirs attribués à la juridiction saisie par son droit procédural, les conséquences de l'inexécution totale ou partielle de ces obligations, y compris l'évaluation du dommage dans la mesure où des règles de droit la gouvernent;*
- d) les divers modes d'extinction des obligations, ainsi que les prescriptions et déchéances fondées sur l'expiration d'un délai;*
- e) les conséquences de la nullité du contrat.*

2. En ce qui concerne les modalités d'exécution et les mesures à prendre par le créancier en cas de défaut dans l'exécution, on aura égard à la loi du pays où l'exécution a lieu.

Exemple

- ▶ 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 prescriptions 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'U.E. ou de l'EEE dans le domaine du droit fiscal. La coordination fiscale est réglée par plusieurs centaines de conventions fiscales bilatérales conclues entre les États membres.

L'article 293 du Traité CE prescrivait que les États membres 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 les Traités UE/FUE. Toutefois les provisions générales de l'article 4 (3) TUE stipulent que les États membres facilitent l'accomplissement par l'Union de sa mission et s'abstiennent 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 principes

fondamentaux du Traité concernant la libre circulation des travailleurs, des services et des capitaux, la liberté d'établissement (articles 45, 49, 56 and 63 TFUE) et le principe de non-discrimination. De manière plus générale, l'article 21 TFUE prévoit en outre que tout citoyen de l'Union a le droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres. L'accord sur l'Espace économique européen (EEE) étend les 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). Le droit dérivé de l'UE ne s'applique pas, toutefois, aux pays de l'EEE.

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 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 juridiques sont effectivement imposables si elles ont leur domicile ou leur résidence permanente dans cet État.
- Le principe du pays source est de nature opposée : ici, les personnes juridiques et physiques sont imposables dans le pays 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 pays du monde entier, est le principe fiscal du revenu mondial : il stipule que le domicile ou le lieu de résidence est déterminant pour le lieu d'imposition ; 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 juridique dans le monde entier, d'où le concept de revenu mondial.

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

La question de savoir quel État est le pays de résidence ou de domicile d'une personne est réglée dans 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 standards : la méthode d'exonération et la méthode d'imputation (cf. 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 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 le pays d'emploi, doit accorder les allègements fiscaux (charges déductibles) et/ou l'exonération fiscale en rapport avec la situation familiale. Ce problème se présente surtout dans les familles dont un parent travaille dans le pays 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 et abattements fiscaux 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, c'est que la Cour de justice laisse aux États membres beaucoup de 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 CJCE en l'affaire C-336/96 Gilly).

5.2 Principe de l'État d'emploi

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'emploi. 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 :

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 pays 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 (travailleurs frontaliers, voir paragraphe 5.4.3)

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 salaire 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 pays 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 utilise des critères objectifs pour déterminer 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 le pays 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 pays, elle est 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 1er février au 31 mai 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 1er février au 31 mai, 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 sur ses salaires 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, même si le travailleur s'adonne à 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 réglée par la convention de double imposition conclue entre la France et l'Espagne.

5.4.1 Travailleurs multinationales

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 du pays de résidence, cf. 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 un droit d'imposition scindé. 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 standards 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 d'entreprise extralégales, les pensions particulières, les prestations sociales, etc. sont imposées. Conformément à l'art. 18 du modèle de convention OCDE, c'est l'État de résidence du pensionné. Les pensions publiques (pensions de fonctionnaires) sont en revanche imposées dans le pays source (auparavant l'État d'emploi).

Les prestations sociales légales comme les prestations de maladie et 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 allocations sociales. Toutefois, les conventions de double imposition comprennent parfois des articles distincts et /ou des dérogations 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 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.

Exemples

- ▶ Un résident en Italie reçoit une pension de vieillesse légale allemande. Celle-ci est imposée en Allemagne (l'État payeur), selon la convention de double imposition conclue entre l'Allemagne et l'Italie.
- ▶ Un résident en Allemagne reçoit la pension de vieillesse légale néerlandaise. Celle-ci est imposée aux Pays-Bas (État payeur), selon la conventions de double imposition conclue entre les Pays-Bas et l'Allemagne. Par contre, 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 pays voisins, il arrive souvent que des règles applicables aux travailleurs frontaliers s'écartent du principe de l'État d'emploi. Malgré l'existence d'un lien important avec l'État d'emploi, l'État de résidence conserve la compétence du prélèvement. Les protocoles complémentaires définissent la région frontalière délimitée dans laquelle un travailleur doit résider et travailler pour pouvoir bénéficier du statut de travailleur frontalier (voir chapitre 10).

5.5 Méthodes visant à éviter une double imposition

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

5.5.1 Méthode d'exonération

Afin de ne pas faire subir de double imposition une personne soumise à imposition par deux États, la convention correspondante stipule 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 aboutissent dans la réserve de progressivité, en cas d'exonération 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'exonération fiscale, il faut déclarer dans l'État de résidence les revenus provenant de l'activité à l'étranger.

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 frontaliers, il s'agit de la déduction forfaitaire ou de l'impôt sur le revenu retenu à la source 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. Ensuite, il travaille 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 pour un revenu de 18.000 euros, le taux d'imposition s'élève à 25%, il paie 4.500 euros 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 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 stipulée dans la convention de double imposition entre les États A et B, la dette fiscale dans l'État A est calculée comme suit :

Impôts payés dans l'État B :	4.500 €
Impôts dus dans l'État A :	6.000 €
Total de la dette fiscale :	10.500 €

Si la **méthode d'exonération** est stipulée 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'exonération, 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'exonération 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. Ensuite, il travaille 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 pour un revenu de 18.000 euros, le taux d'imposition s'élève à 35%, il paie 6.300 euros d'impôts dans l'État CB.

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 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 stipulée dans la convention de double imposition entre les États B et C, la dette fiscale dans l'État A est calculée comme suit :

Déduction des impôts payés dans l'État C :	6.300 €
Impôts dus dans l'État B :	2.700 €
Total des impôts dus :	9.000 €

Si la **méthode d'exonération** est stipulée 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 A 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'exonération, 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 de calcul fiscal ou l'imposition plus élevée par rapport à la méthode d'exonération n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement selon l'article 39 du traité CE (actuellement l'article 45 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) imposés.

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 (« où être socialement assuré ? ») s'opposent souvent à des règles d'attribution dans les conventions fiscales bilatérales (« où payer les impôts ? »). 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. Selon les cas, cette situation peut 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 y soit imposé pour le salaire qu'il a reçu et qui est payé pour des activités sur ces territoires. Ici, l'imposition n'est pas double, mais scindée (imposition appelée « salary-splitting »).

Ainsi par exemple, les travailleurs du secteur du transport professionnel international de marchandises sont socialement assurés dans l'État membre où l'employeur a son siège (principe du pays de résidence, article 11, paragraphe 2, lettre a, règlement (CE) n°883/2004, et article 14, paragraphe 2, lettre a, règlement (CE) n°1408/71) et doivent souvent payer dans leur pays de résidence des impôts pour le salaire qu'ils reçoivent en raison d'activités en-dehors de l'État membre où l'employeur a son siège. Dans ce domaine, il existe différentes compétences dans le prélèvement des impôts et des cotisations de sécurité sociale, avec tous les avantages et inconvénients.

Exemple :

- ▶ 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, le travailleur frontalier qui habite en Belgique et qui 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 parfaitement 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 européens. Ces derniers sont moralement tenus d'éclairer et de soutenir de manière optimale leurs travailleurs. Lorsque ceux-ci subissent un préjudice financier lié à la dimension internationale de leurs activités professionnelles, les employeurs doivent, selon nous, leur fournir une compensation. Ce principe s'applique aussi aux États membres, qui doivent octroyer une compensation à leurs travailleurs transfrontaliers si ces derniers sont exposés à des préjudices en raison de modifications dans la législation et la réglementation nationale et / ou d'une modification des conventions sur la double imposition.

Un certain nombre de conventions sur la double imposition (Pays-Bas et Belgique 2003, Belgique et Allemagne 2004) ont été récemment modifiées pour que l'attribution de la compétence fiscale suive le même principe que le prélèvement des cotisations de sécurité sociale (principe de l'État d'emploi ou de l'égalité sur le terrain). Lorsque le changement entraînait un désavantage pour les travailleurs néerlandais, des régimes de compensation ont été négociés. Le gouvernement néerlandais accorde des compensations aux travailleurs frontaliers qui iront travailler en Belgique après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention sur la double imposition. L'égalité entre voisins se trouve ainsi réalisée.

Exemple

- La part salariale à l'assurance maladie en France est 0,75 % de la totalité salaire respectivement 2,35 % en Alsace-Moselle, la part patronale est 12,8 % de la totalité salaire. Les personnes qui sont soumises au régime français mais qui ne sont pas domiciliées fiscalement en France ne sont pas soumises au paiement de la CSG (contribution sociale généralisée) et de la CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale). Par contre, elles sont redevables d'une cotisation d'assurance maladie, part salariale, au taux de 5,5 % sur la totalité du salaire respectivement 7,1 % en Alsace-Moselle.

Chapitre 6 : Pensions complémentaires

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 lorsque ces travailleurs se déplacent 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 / par qui les primes / cotisations ne sont plus payées, conservent les droits qu'ils ont acquis en matière de pension.

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 au sens de l'article 12 du R. CE 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 lutter contre le 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.

En l'affaire C-269/07 (Commission européenne contre République fédérale d'Allemagne ; arrêt concernant la « Riesterreute » [système allemand de cotisation pour la retraite avec l'aide de l'État]), la CJCE a statué que les règlements nationaux relatifs à la cotisation pour la retraite selon lesquels l'octroi de la cotisation est conditionnée aux points suivants ne sont pas compatibles avec le droit communautaire :

- La personne concernée est soumise à une obligation fiscale sans limites dans l'État membre,
- le remboursement de la cotisation est prévu dès que l'obligation fiscale illimitée prend fin et
- il n'est pas possible d'utiliser le capital constitué dans le cadre de ce règlement pour l'acquisition de la propriété du logement à usage personnel, à moins que le logement ne se trouve sur le territoire national.

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 réglementé 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 établi par la directive 2004/38/CE. L'article 23 stipule que les membres de la famille d'un 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.

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 dépendants, même s'ils ne sont pas des ressortissants communautaires (citoyens de pays tiers). Aucune obligation administrative n'est d'application (art. 6 de la directive 2004/38/CE). Le séjour des ressortissants communautaires est justifié par un passeport valable. 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 R. 1612/68) (arrêt C-59/85 Reed). En outre, conformément à l'art. 2, paragraphe 2 b), 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 plus de trois mois

L'art. 7, paragraphe 1, de la directive 2004/38/CE stipule 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 communautaire 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 ressortissants pour la délivrance de documents similaires

La carte de séjour des membres de la famille, qui ne sont pas des ressortissants communautaires, 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 ». La carte n'a qu'une valeur déclaratoire. Cela signifie que la carte de séjour est une confirmation écrite du droit de séjour 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 ressortissants pour la délivrance de documents similaires.

7.4 Droit de séjour permanent

Le droit de séjour permanent est acquis après un séjour de 5 ans dans un État membre. L'article 16, paragraphe 1, de la directive 2004/38/CE stipule 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 5 ans), il reçoit une preuve/un document dans lequel le droit de séjour permanent est confirmé

(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 ressortissants 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 de travail), le citoyen de l'Union garde son droit de séjour. Si le citoyen de l'UE est au chômage après un contrat de travail provisoire de 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 dans un bureau de placement. Le droit à une allocation de chômage est régi par l'article 65 du R. CE 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 a droit au même (égal) traitement que 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. C'est également le cas s'il s'agit d'un demandeur d'emploi d'un autre État membre.

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 il est question d'un droit de séjour permanent (après 5 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 R. 1612/68).

En cas de chômage involontaire, il est possible d'avoir droit à une allocation de chômage versée par le pays de séjour. Le droit à une allocation de chômage légale se base sur l'article 65 du R. CE 883/2004.

Les prestations d'assistance sociale ne font pas partie du champ d'application de ce règlement.

Partie II :

Différentes formes de mobilité des travailleurs en Europe

Partie II : Différentes formes de mobilité des travailleurs en Europe

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 prestation des services » – dans un autre État membre. 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. Un détachement vers un autre État membre, même s'il n'est que temporaire, peut toutefois bouleverser le cadre habituel et familial 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 (R. CE 883/2004), mais aussi sur celui de l'impôt sur le revenu (conventions sur la double imposition) et de la réglementation du travail (R. CE 593/2008 et directive 96/71/CE sur le détachement). Chacun de ces domaines connaît en effet des règles et / ou des dispositions différentes en matière d'attribution.

8.2 Sécurité sociale⁹

8.2.1 Généralités

En principe, un travailleur doit être socialement assuré dans le pays où il exerce ses activités (art. 11, paragraphe 3, lettre a, 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.

⁹ 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 R. CE 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 celui-ci sans que la législation de l'État membre (État d'envoi) où il est normalement socialement assuré ne perde son applicabilité. L'article 16 du règlement (CE) n°883/2004 offre des possibilités supplémentaires.

Article 16 R. CE 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 stipule qu'une première autorisation qui implique une dérogation au principe de l'État d'emploi en termes d'obligation de sécurité sociale peut être accordée pour une durée maximale de 24 mois. Cette autorisation est accordée par l'assureur dans l'État membre (État d'envoi) dans lequel le travailleur était initialement socialement assuré. 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) (Attestation de 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. A cet effet, selon 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 immédiatement. Les règles supplémentaires sont également interprétées dans la décision A2 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (Commission administrative). Le recours aux dispositions de détachement n'est pas possible s'il s'agit de mettre à disposition plusieurs travailleurs sur le même poste et dans le même but pour des entreprises ou des missions, par un détachement répété.

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

Premièrement, l'employeur doit être habituellement actif dans l'État d'envoi (8.2.3.1). Deuxièmement, la règle selon laquelle le travailleur « exerce une activité pour 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 stipulent 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, l'entreprise ne sera pas considérée comme déployant normalement ses activités dans l'État membre. Ce point est déterminé en tenant compte de tous les facteurs caractérisant les activités de l'entreprise en question; les facteurs pertinents doivent être adaptés aux caractéristiques propres de chaque employeur et à la nature réelle des activités exercées.

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

- Le lieu dans lequel l'entreprise d'envoi a son siège social et son administration
- Le nombre d'employés administratifs de l'entreprise d'envoi dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi – si l'entreprise d'envoi ne dispose que de personnel administratif dans l'État d'envoi, les dispositions relatives au détachement de personnel ne lui sont pas applicables
- Le lieu d'embauche du travailleur détaché
- Le lieu où la majorité des contrats commerciaux sont conclus
- Le droit applicable aux contrats signés par l'entreprise d'envoi avec ses clients et ses salariés
- Le nombre de contrats exécutés dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi
- Le chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise d'envoi dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi au cours d'une période d'évaluation suffisante (par exemple, un chiffre d'affaires équivalent à environ 25% du chiffre d'affaires total dans l'État d'envoi peut être un indicateur suffisant; en-dessous de ce seuil de 25%, des contrôles supplémentaires seront nécessaires) 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'activité substantielle dans l'État d'envoi, les institutions doivent également vérifier que l'employeur qui demande un détachement est véritablement l'employeur des salariés concernés par le détachement. Cela sera d'autant plus nécessaire si l'employeur fait simultanément appel à du personnel permanent et à du personnel intérimaire.

Exemple :

- ▶ La société polonaise KOLOR est chargée par un client de réaliser des travaux de peinture dans l'Allemagne. Les travaux devraient durer deux mois. Outre sept membres de son personnel permanent, la société KOLOR souhaite aussi envoyer dans l'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 dans l'Allemagne en même temps que ses sept salariés. Si toutes les autres conditions relatives au détachement sont remplies, c'est la législation de Pologne qui continuera de s'appliquer aux travailleurs intérimaires ainsi qu'au personnel permanent.

8.2.3.2 « Relation directe » 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'une relation directe entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché. Il s'agit en particulier de :

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

Exemples :

- ▶ La société A établie dans l'État membre A détache un salarié à titre provisoire pour réaliser un travail au sein de la société B établie dans l'État membre B. Le travailleur détaché reste soumis au contrat de travail conclu avec la seule société A, et ne peut exiger de rémunération que de la société A. Solution: la société A est l'employeur du travailleur détaché puisque ce dernier ne peut être rémunéré que par elle. Ceci est vrai même si la société B rembourse à la société A une partie ou l'intégralité du salaire versé au travailleur détaché et déduit ce salaire de ses impôts au titre des charges d'exploitation dans l'État membre B.

- ▶ La société A établie dans l'État membre A détache un salarié à titre provisoire pour réaliser un travail au sein de la société B établie dans l'État membre B. Le travailleur détaché reste soumis au contrat de travail conclu avec la société A et est rémunéré par la société A. Néanmoins, le travailleur détaché conclut un contrat de travail complémentaire avec la société B, laquelle lui verse également un salaire.
Solution a): Pendant la durée de son détachement dans l'État membre B, le travailleur a deux employeurs. Lorsqu'il travaille exclusivement dans l'État membre B, il est soumis à la législation de ce dernier, conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 3, point a) du règlement (CE) n° 883/2004. Dès lors, la rémunération versée par la société A est prise en compte pour déterminer les cotisations de sécurité sociale qui doivent être versées dans l'État membre B.
Solution b): Si, de temps à autre, le travailleur détaché travaille aussi dans l'État membre A, il convient de se référer aux dispositions de l'article 13, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 pour déterminer laquelle des deux législations, de l'État A ou de l'État B, est applicable.

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

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

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 de un mois est acceptée, les périodes plus courtes nécessitant une évaluation au cas par cas, tenant compte de tous les facteurs pertinents. Tout emploi avec un employeur établi dans l'État d'envoi remplit cette condition. Il n'est donc pas obligatoire que le travailleur ait travaillé pour l'employeur qui a demandé son détachement pendant cette période. La condition est également remplie dans le cas des étudiants ou des retraités, ou de toute personne assurée du fait de sa résidence dans l'État membre et assujéti au système de sécurité sociale de l'État d'envoi. Toutes les conditions habituellement applicables au détachement de travailleurs, s'appliquent également aux travailleurs détachés.

Exemples :

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

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

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

Dans un certain nombre de situations, les règles communautaires du R. (CE) 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 du travail, notamment lorsque :

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

Dans ces cas, les motifs conduisant à écarter strictement l'application d'article 12 du R. (CE) 883/2004 régissant le détachement de travailleurs sont très claires: 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'une relation directe entre le travailleur et l'entreprise d'envoi, est en contradiction directe avec l'objectif de suppression des complications administratives et du morcellement du parcours de couverture sociale des intéressés, lequel constitue la raison d'être des dispositions régissant le détachement de travailleurs. Il est également nécessaire de prévenir toute utilisation erronée de ces dispositions. Dans certaines circonstances exceptionnelles, il pourrait être envisageable de remplacer une personne qui a déjà fait l'objet d'un détachement, sous réserve que la période de détachement initialement prévue ne se soit pas encore complètement écoulée. Cette situation pourrait par exemple se produire si un travailleur détaché pour une période de 20 mois tombait gravement malade après 10 mois et devait être remplacé. Il serait raisonnable, dans ce cas, d'autoriser le détachement d'une autre personne pour couvrir la période restante de 10 mois.

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

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 du pays d'emploi 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 introduit dès que possible auprès de 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 ce travailleur 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, il est essentiel d'avoir une idée précise de la portée de la règle dite des 183 jours et de la problématique de « l'établissement stable ».

La plupart des conventions sur la 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 « revenu tiré d'emploi » (voir chapitre 5).

Le modèle de convention de l'OCDE stipule 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 le dit 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 pendant 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 résident de l'État d'emploi, et
- le salaire n'est pas payé pour le compte 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 détaché est imposé dans l'État d'emploi, conformément à la législation fiscale 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 sur la 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 douze 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, durant lesquels le travailleur se trouvait sur le territoire de l'État d'emploi) ;
- 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 s'agit de l'entreprise utilisatrice 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 R. (CE) 593/2008 : Le 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 (Libre choix de la loi) de choisir le droit applicable. Ce choix de la loi n'implique cependant pas que le travailleur perd la protection dont il bénéficie en raison des dispositions légales contraignantes applicables à défaut de ce choix. A défaut d'un choix du droit applicable, le droit applicable est déterminé par l'article 8 du règlement (CE) n°593/2008 (cf. chapitre 4).

En outre, il faut absolument toujours respecter les règles de priorité (article 9, R. CE n°593/2008) (article 9, 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 dans chaque État membre font au minimum partie des règles de priorité, même si le législateur ou la jurisprudence de cet 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 prescriptions de droit. Dans tous les États membres, il existe donc des dispositions légales et administratives qui constituent des règles de priorité contraignantes ; les lois respectives sur le travail varient cependant dans les différents États membres.

L'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 « indépendamment du droit applicable au rapport de travail respectif ». 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 prescriptions en matière de protection du travail de l'État d'emploi sont moins favorables que celles de l'État d'envoi, les conditions de travail et les prescriptions en matière de protection du travail de ce dernier peuvent être appliquées (principe de la favorisation).

Nous l'avons déjà évoqué : 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. Il s'agit des pays suivants : Belgique, France, Finlande, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Portugal, Slovaquie, Slovénie et Espagne.

La Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne et le Royaume-Uni n'ont pas étendu le champ d'application de la directive sur le détachement de travailleurs à des conventions collectives rendues obligatoires. En Allemagne, seuls quelques secteurs sont intégrés dans la loi sur le détachement de travailleurs.

Exemples

- ▶ Dans le cas où un employeur français occupe un travailleur dans le secteur allemand de la construction, il est tenu de lui payer le salaire minimal allemand pour autant que celui-ci soit supérieur au salaire français.
- ▶ 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.
- ▶ Un employeur polonais détache un travailleur dans un abattoir allemand, pour la prestation de services (liberté de prestation). En Allemagne, il n'existe pas de salaire minimal prescrit par la loi ; cela signifie que l'employeur polonais peut continuer à payer le salaire polonais au travailleur détaché. Dans certains secteurs allemands, il existe cependant des salaires minimum légaux, p. ex. dans le nettoyage industriel. Si le travailleur est détaché dans un de ces secteurs qui appliquent des salaires minimum

légaux, l'employeur polonais doit lui payer le salaire minimal en vigueur pour ce secteur en Allemagne.

En outre, la directive stipule en son article 3, paragraphe 1, second 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 comprennent tous les travaux de construction qui servent à l'érection, la remise en état, l'entretien, la transformation ou la démolition d'ouvrages (cf. 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 de travail 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.
- ▶ 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, 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 : Belgique, France, Finlande, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Portugal et Espagne.

Le principe de la formule la plus favorable est clairement prévu par la directive sur le détachement (art. 3, paragraphe 7 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

- ▶ Pour un travailleur détaché par son employeur espagnol en Allemagne, c'est donc le droit du travail allemand obligatoire qui est d'application. 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. Le travailleur peut obtenir des informations à ce sujet auprès de la Confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB) et/ou des « bureaux de liaison » prescrits dans la directive sur le détachement de travailleurs.

- 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 prescriptions 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 concernant le détachement de travailleurs.

8.4.3 Arrêts de la CJCE 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 des Communautés Européennes (CJCE) 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 sociaux¹⁰ :

- Affaire C-348/05 VIKING (arrêt de la CJCE du 11.12.2007) : la société d'armement finlandaise Viking Line envisageait de transférer 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 travailleurs du transport (ITF) ont essayé de l'en empêcher. La CJCE a considéré les menaces d'actions syndicales comme une restriction de la liberté d'implantation selon l'art. 43 du Traité CE (actuellement art. 49 TFUE).
- Affaire C-341/05 LAVAL (arrêt de la CJCE 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

¹⁰ Voir à ce sujet : Friedrich-Ebert-Stiftung (Ed.) : Der EuGH und das soziale Europa. Für eine Aufwertung sozialer Grundrechte im EU-Rechtssystem. [La CJCE et l'Europe sociale. Pour une revalorisation des droits fondamentaux sociaux dans la législation de l'U.E.], mai 2009, notamment Alexander Schulz : Der Europäische Gerichtshof und das soziale Europa [La Cour de Justice des Communautés Européennes, p. 3 et suiv. et Franz C. Mayer : Der EuGH und das soziale Europa [La CJCE et l'Europe sociale], pp. 16 à 19

syndicales en conformité avec le droit suédois. Laval a alors intenté une action auprès de la CJCE. Dans son jugement, la CJCE a certes confirmé le droit à des actions syndicales destinées à éviter un dumping social. Mais dans le cas concret, la CJCE 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 contraignantes concernant 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 CJCE du 03.04.2008) : lors de la construction d'un établissement pénitentiaire en Basse-Saxe, une entreprise de construction allemande occupait un sous-traitant polonais qui payait un salaire inférieur à celui convenu dans la convention collective de travail. 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 est payée sur le lieu d'exécution. La CJCE a jugé que le Land de Basse-Saxe ne pouvait pas prescrire des salaires conventionnels lors de l'attribution de marchés publics s'ils n'avaient pas rendus obligatoires. La Cour de Justice des Communautés Européennes 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 CJCE du 19.06.2008) : ici, il s'agissait d'un règlement légal au Luxembourg selon lequel 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 CJCE a condamné parce qu'il dépasse la teneur de l'art. 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'art.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'art.3, paragraphe 1. La CJCE n'a cependant pas suivi cet avis.

Lors de sa rédaction, la directive sur le détachement de travailleurs¹¹ 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 CJCE 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 CJCE a interprété la directive sur le détachement de travailleurs de manière à ce qu'elle soit considérée comme la directive maximale en ce qui concerne les aspects qui peuvent être réglés, le niveau de protection qui peut être exigé et les méthodes qui peuvent être utilisées afin de garantir que les conditions d'emploi doivent être respectées de la même manière par toutes les entreprises nationales et étrangères dans une région ou un secteur.

¹¹ 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

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 passage 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.

Chapitre 9 : Le travailleur migrant

9.1 Qui a le statut du travailleur migrant ?

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

Exemple

- Une infirmière irlandaise est, via le service de placement du réseau EURES, est recrutée par un hôpital au Danemark et qui à cette occasion vient 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 R. 1612/68 garantissent la « libre circulation » des ressortissants de l'EEE 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 EEE, des « pays tiers », ne bénéficient pas de cette liberté de mouvement. Dans les cas où un ressortissant de l'EEE 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 EEE.

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 R. 1612/68). 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 C-15/96 Schöning-Kougebetopoulou)

Lorsqu'un ressortissant EEE 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 5 années passées 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 EEE – 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 5 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 6 (droit de séjour) du présent guide sont revenus 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, lettre 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, le travailleur migrant, une fois qu'il a travaillé dans son nouvel État de résidence et qui ensuite s'est retrouvé au chômage a droit aux prestations 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 prestations 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 lacunes d'assurance, 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 de lui éviter des lacunes dans son droit à des allocations de chômage.

Pour prouver qu'auparavant, il était socialement assuré comme travailleur dans un autre État membre, le travailleur migrant a besoin du formulaire U1. Le formulaire U1 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 l'introduction 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 socialement assuré jusqu'à présent.

La plupart des États membres accordent des allocations de chômage selon la rétribution reçue jusqu'à présent. Pour un travailleur migrant, le calcul se fait selon 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 stipule 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.

- 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.

Exemple :

- Supposons que l'infirmière irlandaise ait précédemment travaillé pendant 5 ans en Irlande. Après avoir travaillé pendant 4 mois au Danemark, elle est licenciée suite à une restructuration. Au Danemark, un travailleur devenu chômeur a droit à une allocation de chômage dont le montant est lié au salaire si, durant une période de 3 ans, il a au moins exercé un travail salarié soumis à cotisation pendant 52 semaines. Si l'infirmière irlandaise peut établir, au moyen d'un formulaire U1, qu'elle a travaillé pendant 5 ans en Irlande avant son emploi danois, les périodes d'assurance en Irlande doivent être reconnues et totalisées par la caisse de chômage danoise avec les périodes d'assurance au Danemark. Le formulaire U1 est délivré par le Social Welfare Office irlandais. Dans le calcul du montant de la prestation de chômage, on ne tient compte que du salaire gagné au Danemark.

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 R. CE 883/2004 ; voir le chapitre 12 « le travailleur mobile européen en cas de chômage »)

Chapitre 10 : le travailleur transfrontalier

10.1 Qui a le statut de travailleur frontalier ?

Un travailleur transfrontalier est un travailleur qui travaille dans un État membre (État d'emploi) et qui réside dans un autre État membre (État de résidence). Il est essentiel que, durant son emploi, il conserve sa résidence normale hors de l'État d'emploi. Si le travailleur

transfrontalier déménage vers l'État d'emploi, il devient un travailleur migrant (voir chapitre 9). Un habitant qui déménage vers un pays voisin et continue à travailler dans son État d'emploi d'origine devient aussi un travailleur transfrontalier ou frontalier.

Le concept de lieu de la résidence « normale » n'exclut pas que le travailleur transfrontalier, 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 transfrontalier, nonobstant le fait qu'il vit dans un meublé 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 Autriche.

En fonction de la législation applicable, un travailleur transfrontalier peut aussi se voir attribuer le statut de « travailleur frontalier ». Si tel est le cas, on retrouvera aussi dans cette législation une définition de ce qu'est un travailleur frontalier. Le statut spécifique de travailleur frontalier qui en découle comporte des droits et / ou des obligations qui s'écartent des principes généralement en vigueur. La définition du travailleur frontalier donnée par le règlement de coordination de la sécurité sociale R. CE 883/2004 est plus large que celle qui figure – le cas échéant – dans les conventions sur la 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 frontaliers, notamment où un frontalier peut se faire soigner en cas de maladie ou avoir droit à des prestations en cas de chômage complet.

L'article 1, paragraphe f du règlement (CE) n°883/2004 stipule qui est à considérer comme frontalier. Il s'agit du travailleur transfrontalier qui retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine dans son État de résidence.

Article 1, paragraphe f du R. CE 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 choix 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.

En cas de retour immédiat dans son État de résidence, le non-frontalier doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi locale (caisse d'allocations de chômage). Le 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, phrase a, règlement (CE) n°883/2004).

Un non-frontalier qui ne retourne pas dans son État de résidence doit se mettre à la disposition du service de l'emploi de l'État membre dont la législation lui était applicable en dernier. Le non-frontalier a droit à des allocations de chômage selon les règles applicables dans l'État d'emploi. Le calcul de ces allocations de chômage se fait selon les règles applicables dans l'État d'emploi. Lors d'un retour dans l'État de résidence après justification d'un droit dans l'État d'emploi, c'est l'article 64 du règlement (CE) n°883/2004 qui est d'application (exportation d'allocations de chômage pour trois mois).

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 sur la double imposition peuvent aborder la question des « travailleurs frontaliers ».

Si une convention bilatérale sur la 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 R. CE 883/2004). Outre des critères de régularité, 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 et objectivement délimitée.

Le statut spécifique des travailleurs frontaliers qui en découle comporte 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 Manque de coordination

L'utilisation de définitions différentes du travailleur frontalier peut entraîner un manque de coordination. On peut en effet voir apparaître une situation dans laquelle le travailleur est socialement assuré dans 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 R. 1612/68 garantissent la « libre circulation » des ressortissants de l'EEE 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 Bulgarie et de Roumanie (cf. chapitre 2 de ce guide). Le R. 1612/68 stipule que les ressortissants de l'EEE qui exercent une activité sur le territoire d'un autre État membre, indépendamment de leur nationalité (pour autant qu'il s'agisse de ressortissants EEE) que leur État de résidence, bénéficient des mêmes droits que les travailleurs nationaux. Le règlement « libre circulation des travailleurs » R. 1612/68 s'applique aussi aux travailleurs frontaliers.

Les citoyens hors EEE, 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 ne réside pas en Belgique. Il n'en va pas de même pour son épouse algérienne, tant qu'elle n'a pas adopté la nationalité française, et / ou tant que la famille n'a pas déménagé pour la Belgique. Dans ce dernier cas, on parle alors de « travailleurs migrants » (voir chapitre 9). Si la famille déménage, elle peut invoquer, pour obtenir le droit à l'emploi de l'épouse, 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, lettre a du règlement (CE) n°883/2004, le frontalier est socialement assuré dans son pays d'emploi. Si précédemment, il a été assuré socialement dans 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 donc préférer passer dans son État de résidence des périodes « difficiles », par exemple de maladie, d'invalidité et/ou de chômage. Les travailleurs transfrontaliers 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 R. CE 883/2004 a donc prévu une série de dispositions pratiques qui offrent ces possibilités. Il convient en outre de faire remarquer que le règlement de coordination prévoit dans ses dispositions pratiques, beaucoup moins de « liberté de choix » pour les « travailleurs frontaliers ».

10.3.2 Assurance maladie et maternité

10.3.2.1 Prestations médicales

En principe, le travailleur transfrontalier ou le travailleur frontalier ont recours aux prestations médicales dans l'État membre où ils sont tenus de cotiser, 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. 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 R. CE 883/2004 : Résidence dans un État membre autre que l'État membre compétent

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

Selon l'article 18, paragraphe 2, 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 en annexe III du règlement (CE) n°883/2004, les membres de la famille du frontalier qui résident dans le même État membre que le frontalier, ont seulement droit dans l'État membre compétent aux prestations en nature qui s'avèrent médicalement nécessaires durant leur séjour.

Exemples

- ▶ Un frontalier réside en Allemagne et travaille au Danemark (État membre compétent). Les membres de la famille du frontalier sont également assurés selon le régime danois. 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 est repris en annexe III du règlement (CE) n°883/2004.
- ▶ Un frontalier réside au Danemark et travaille en Allemagne (État membre compétent). Les membres de la famille du frontalier sont également assurés selon le régime allemand. Les membres de la famille ont droit à la fois à des prestations en nature au Danemark et en Allemagne, parce que l'Allemagne n'est pas reprise en annexe III du règlement (CE) n°883/2004.

A 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'assureur de son pays de résidence (caisse-maladie).

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

Selon l'article 27 du règlement (CE) n°883/2004, un frontalier qui prend sa retraite et perçoit seulement une pension de vieillesse dans 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. L'État compétent doit avoir adopté ce principe et être repris en annexe IV.

Exemples

- ▶ Un retraité percevant une pension allemande réside par exemple en Espagne. Il cotise en Allemagne pour l'assurance maladie et dépendance allemande. Ce retraité a droit à des prestations en nature espagnoles et à des prestations en espèces allemandes (allocations de soins). Pendant le 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 est reprise en annexe IV.
- ▶ Un retraité percevant une pension danoise réside en France. 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 française. Il ne paie pas de cotisations pour l'assurance maladie légale en France, mais il peut s'assurer volontairement auprès d'une assurance maladie complémentaire. Le Danemark rembourse les frais pour les prestations en nature en France. Pendant le 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 n'est pas repris en annexe IV (art. 19 du règlement (CE) n°883/2004).

Article 28 R. CE 883/2004 : Dispositions spécifiques applicables aux travailleurs frontaliers pensionnés

1. Un travailleur frontalier qui a pris sa retraite en raison de son âge ou pour cause d'invalidité 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 jusqu'à son terme.

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 frontalier réside en France et travaille pendant dix ans en Allemagne. Il devient incapable d'exercer une activité lucrative et a droit à une pension d'invalidité allemande et française (au prorata). Il a également droit à des prestations en nature françaises en cas de maladie, parce que la France et l'Allemagne sont toutes deux reprises en annexe V.
- ▶ Un frontalier réside aux Pays-Bas et travaille pendant dix ans en Allemagne. 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 allemandes en cas de maladie parce que les Pays-Bas et l'Allemagne ne sont pas tous deux repris en annexe V.

10.3.2.2 Allocations de maladie

En principe, le 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 paiement du salaire en cas de maladie et/ou pour les indemnités journalières. Il s'agit notamment des États suivants : Belgique, Danemark, Finlande, France, Irlande, Norvège et Autriche. L'article 6 du règlement (CE) n°883/2004 protège le frontalier de lacunes dans son droit au paiement 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 aucune option entre le pays de résidence et l'État d'emploi pour les indemnités journalières. L'article 21 du règlement (CE) n°883/2004 stipule que les indemnités journalières et le salaire en cas de maladie peuvent très bien être payés dans un autre État membre (pays de résidence). Cela signifie que le frontalier peut séjourner sans problèmes sur le territoire de son pays de résidence, tout en recevant des indemnités journalières de l'État d'emploi. En fonction des conventions conclues entre le pays de résidence et l'État d'emploi, ces indemnités journalières sont payées soit

directement par la caisse-maladie du pays d'emploi ou indirectement par la caisse-maladie du pays de résidence.

Article 21 R. CE 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 réglées par les articles 27 et 87 du règlement d'exécution (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 a également son importance parce qu'il porte sur le contrôle médical et administratif.

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

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

Mais en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les frontaliers peuvent aussi se faire soigner dans le pays de résidence. Le prestataire dans le pays 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 et 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 le pays d'emploi ou à l'organe de liaison interétatique dans le pays 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 vous 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 frontalier qui devient chômeur

10.4.1 Prestations en cas de chômage

En principe, le travailleur transfrontalier pourrait prétendre à des allocations 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 frontaliers. Le pays de résidence doit aussi l'adopter immédiatement dans le régime de sécurité sociale correspondant. Pour les autres travailleurs transfrontaliers, c'est-à-dire ceux qui retournent moins d'une fois par semaine dans leur pays de résidence, la règle est qu'ils ont le droit de choisir.

Lors du passage d'un régime de sécurité sociale à un autre, il peut y avoir des lacunes dans 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 le pays 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 (cf. chapitre 3.5.4).

Lors du constat du droit à des allocations de chômage, tout comme lors de la détermination du montant et de la 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 socialement assuré comme travailleur dans un autre État membre, 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 d'allocations de chômage, à la caisse d'allocations de chômage (administration du travail) de l'État membre dans lequel le droit à des allocations de chômage peut être accordé. Le 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 socialement assuré.

La plupart des États membres accordent des allocations de chômage liées à la rémunération antérieure. Pour un frontalier, le calcul se fait selon 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 stipule 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, selon cette législation.

Dans le cas d'un frontalier, le calcul des allocations de chômage se fait sur la base de la rétribution que le frontalier a reçue 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 d'autres types de chômage temporaire.

10.4.2 Le travailleur frontalier qui devient chômeur partiel ou temporaire

Article 65 R. CE 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 frontalier qui réside au Portugal et travaille en Espagne (État membre compétent) a droit, en cas de chômage temporaire, 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 non-frontalier qui réside au Portugal et travaille en Belgique (État membre compétent) a droit, en cas de chômage temporaire, 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 (= arrêt complet du contrat de travail), un frontalier doit s'adresser à l'agence pour l'emploi (caisse d'allocations de chômage) de son État de résidence (article 65, paragraphe 2, règlement (CE) n°883/2004).

Article 65, paragraphe 2, phrase 1 et 2 du R. CE 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, il 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, phrase a du règlement (CE) n°883/2004).

Article 65, paragraphe 5, phrase a du R. CE 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 R. CE 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 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 socialement assuré en France 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 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, règlement (CE) n°987/2009).

Article 65, paragraphe 2, phrase 2 du R. CE 883/2004 :

Une personne en chômage, autre qu'un travailleur frontalier, qui ne retourne pas dans l'État membre de sa résidence se met à la disposition des services de l'emploi de l'État membre à la législation duquel elle a été soumise en dernier lieu.

Article 56, paragraphe 2 R. CE 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 réelle option 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 « 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'une réelle 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 non-frontalier doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi local (caisse d'allocations de chômage). Le 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, phrase a, règlement (CE) n°883/2004).

Un non-frontalier qui ne retourne pas dans son État de résidence doit se mettre à la disposition du service de l'emploi de l'État membre dont la législation lui était applicable en dernier. Le non-frontalier a droit à des allocations de chômage selon les règles applicables dans l'État d'emploi. Le calcul de ces allocations de chômage se fait également selon les règles applicables dans l'État d'emploi. Lors d'un retour dans l'État de résidence, après voir

déjà perçu des allocations de chômage dans l'État d'emploi, le 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 non-frontalier qui réside à Paris (France) et travaille à Berlin (Allemagne) a droit, en cas de chômage complet et définitif, aux allocations de chômage françaises. La durée et le montant de ces allocations sont déterminées selon les règles en vigueur en France.
- ▶ Si le non-frontalier ne retourne pas en France (État membre de résidence) et s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi allemand, 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 non-frontalier s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service 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 visant à prévenir la double imposition » conclue par l'État de résidence du travailleur transfrontalier ou 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 OCDE). Si le travailleur transfrontalier ou 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 OCDE) 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 transfrontaliers. 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 sur la 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 sur la 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 b R. CE 883/2004). En plus d'un retour régulier dans son État de résidence, le travailleur concerné doit aussi résider et travailler dans une zone frontalière bien délimitée. La convention sur la 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 (par ex. lors de missions de détachement).

10.5.2 Exemples d'application des règles fiscales aux travailleurs frontaliers

Convention dite de double imposition Allemagne-France

Le traitement des frontaliers est défini dans la convention dite de double imposition conclue entre la France et l'Allemagne en juillet 1959, modifiée en dernier lieu par l'avenant du 21 décembre 2001. Cet accord stipule que les frontaliers sont en règle générale imposables dans leur pays de résidence.

D'un point de vue fiscal, défini dans la convention dite 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. Il perd son statut de frontalier 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 frontaliers, la zone frontalière comprend une bande d'environ 20 km de part et d'autre de la frontière.

Les frontaliers relevant des services publics paient, en règle générale, leurs impôts dans le pays du lieu de travail.

Pour les travailleurs intérimaires frontaliers existent des règles spécifiques.

Convention dite 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 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 de travail simple 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 dite de double imposition France-Suisse

L'impôt sur le revenu des travailleurs frontaliers résidant en France et travaillant en Suisse est dû en France, si l'intéressé exerce une activité salariée dans un des cantons 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).

10.5.2 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'arrêt Schumacker (C-279/93), la Cour de Justice 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 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 (R. CE 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 sur la 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 représente 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.

Le cadre réglementaire européen 1612/68 et 883/2004 garantit 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 d'attribution différentes sont en vigueur.

Les règles d'attribution pour la sécurité sociale obligatoire sont définies dans le règlement de coordination (R. CE 883/2004 art. 13, paragraphe 1) : il n'y a pas de libre choix. Donc, 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 État membre.

Les règles relatives à l'impôt sur le revenu figurent dans les conventions bilatérales sur la double imposition conclues par l'État de résidence du travailleur avec chacune des États où il exerce ses activités (art. 15, paragraphes 1, 2 et 3 du modèle de convention de l'OCDE). Ici aussi, il n'est pas question de libre choix. Contrairement à la sécurité sociale, il se peut qu'une personne soit imposée dans plusieurs États sans faire l'objet d'une double imposition (« salary-splitting »).

Cette 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 (R. CE 593/2008 et législation nationale du travail, notamment dans la perspective de la directive 96/71/CE sur le détachement).

Ces règles d'attribution sont exposées ci-dessous. Il s'agit d'une matière fort complexe : c'est pourquoi toutes les notions envisagées seront appliquées à 4 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 socialement assuré dans son État de résidence. Il se trouve alors dans la même situation que le « travailleur transfrontalier » : il est socialement assuré dans un État membre et il réside dans un autre État membre. Le R. CE 883/2004 offre au travailleur multinational les mêmes garanties en matière de prestations de sécurité sociale qu'au travailleur transfrontalier. Le chapitre 10 « Le travailleur transfrontalier » a exposé les règles applicables concernant l'assurance maladie, invalidité, pension de vieillesse, chômage, et 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, 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, lettre a, règlement (CE) n°883/2004) comme règle principale. Le fait qu'il s'agisse de « deux ou plusieurs pays d'emploi » 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 selon le nouveau règlement et les soutenir dans la défense de ceux-ci. Chaque institution sollicitée doit communiquer au demandeur la décision adoptée ainsi que les prescriptions 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 prescriptions légales.

Article 16 R. CE 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 R. CE 883/2004 : 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 si elle dépend de plusieurs entreprises ou de plusieurs employeurs ayant leur siège social ou leur siège d'exploitation dans différents États membres, ou

b) à la législation de l'État membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur qui l'emploie a son siège ou son domicile, si la personne n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans 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.

(...)

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.

Des règles particulières pour les travailleurs salariés des transports internationaux (personnel roulant et navigant) n'ont plus été reprises dans le nouveau règlement, de sorte qu'ils sont soumis aux mêmes règles que celles applicables à tous les travailleurs qui exercent habituellement leur activité dans plusieurs États membres. Pour les travailleurs qui exercent habituellement 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 importante de son activité. Le règlement d'exécution n°983/2009 (article 14) définit l'expression « partie importante » comme une part du temps de travail et/ou de la rémunération d'au moins 25 %. Pour déterminer où s'exerce la partie importante de l'activité, on procède à une prévision sur les douze mois suivants. Malheureusement, le terme « habituellement » n'est pas non plus défini dans le nouveau règlement ou règlement d'exécution.

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 un travailleur travaille dans plus d'un État membre et réside dans l'État où il exerce une partie importante (25 %) de son activité, qu'elle soit salariée ou non, il est soumis à la législation de l'État où il réside.

Si un travailleur exerce son activité dans plus d'un État membre pour plusieurs entreprises ou employeurs qui ont leur siège social dans différents États membres, il est également soumis à la législation de l'État où il réside.

Si un travailleur ne réside pas dans l'État où il exerce une partie importante de son activité (salariée) ou alors où se concentre son activité (non salariée), les règles suivantes sont d'application :

- Le travailleur 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 concentre son activité.
- 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 des activités salariées et/ou non salariées.

Exemples

- ▶ Le travailleur est habituellement actif pour une entreprise en Italie et en Slovaquie. Il réside en Italie. L'entreprise a son siège en Slovaquie. Le travailleur exerce une part importante (plus de 25 %) de son activité en Italie. Il est donc soumis à la législation italienne.
- ▶ Le travailleur est habituellement actif 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 importante 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 d'indépendants

Dans ces cas, 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, 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 (part non importante). Cette personne est socialement assurée selon la législation 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 dans un autre État membre, elle est soumise à la législation de l'État membre dont relève l'unité administrative qui l'emploie (article 13, paragraphe 4, règlement (CE) n°883/2004).

Exemples

- ▶ Un fonctionnaire d'une unité administrative 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'unité administrative à laquelle appartient le fonctionnaire. Le fonctionnaire est socialement assuré en Autriche. L'employeur allemand doit veiller à ce que son travailleur soit socialement assuré en Autriche. 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 veiller à ce que son travailleur soit socialement assuré en Belgique.

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 ou navigant d'une entreprise active dans le transport international de personnes ou de biens par rail, route, avion ou bateau de navigation intérieure, 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.

Par contre, 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 l'activité 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 avec l'Italie, la France et l'Allemagne. Il travaille (roule) en moyenne 50 % en Italie, 30 % en France, 10 % en Allemagne et 10 % en Autriche. Le travailleur doit être socialement assuré en Autriche. S'il déménage en France ou en Italie, il doit être socialement assuré en France ou en Italie.
- Un travailleur réside en Allemagne et travaille pour une société de transport établie en Autriche et active dans le transport international avec l'Italie, la France et l'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 socialement assuré en Italie.

11.2.6 Règles de transition

Concernant des situations transfrontalières qui existent déjà depuis le 1^{er} mai 2010, il n'y a dans un premier temps aucun changement relatif à la législation applicable en matière de sécurité sociale pour les travailleurs, selon l'article 87, paragraphe 8 du règlement (CE) n°883/2004. Dans un premier temps, les dispositions actuelles du règlement n°1408/71 continuent à s'appliquer à eux, 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. La personne concernée peut en outre demander que le règlement (CE) n°883/2004 lui soit appliquée. Si elle introduit une telle demande jusqu'au 31 juillet 2010, sa situation est soumise rétroactivement au 1^{er} mai 2010 aux dispositions du règlement (CE) n°883/2004.

Exemple

- Un travailleur est habituellement occupé par une entreprise en Allemagne et Belgique depuis le 1^{er} avril 2008. Il réside en Allemagne. L'envergure de l'activité exercée en Allemagne n'est pas importante. L'entreprise a son siège en Pologne. Selon le règlement n°1408/71, la législation allemande est d'abord d'application. A partir du 1^{er} mai 2010, selon le 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 serait applicable jusqu'à nouvel ordre, tant que les faits qui prévalent ne changent 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 visant à prévenir la double imposition » que l'État de résidence du travailleur a conclue avec chacun des États d'emploi. 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, il est essentiel d'avoir une bonne compréhension de la règle dite des 183 jours.

La plupart des conventions sur la 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.

La convention modèle de l'OCDE stipule 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 le dit 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 pendant 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 résident de l'État d'emploi, et
- le salaire n'est pas payé pour le compte 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'art. 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'art. 15, paragraphe 3, du modèle de convention de l'OCDE introduit, en faveur du personnel volant et navigant, un principe d'exclusivité. 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 sur la double imposition soumettent les camionneurs aux mêmes règles sur 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 sur la 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, cet État de résidence impose ce revenu de manière « progressive » (en tenant compte de la position réelle de revenus). 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 obtenus 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 (impôt des non-résidents). Toutefois, lorsque le revenu a été en grande partie gagné dans cet État membre, le travailleur a droit aux mêmes avantages fiscaux – cela signifie les frais professionnels, les montants exonérés d'impôt, les déductions pour enfant à charge, etc. – que le travailleur national. 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 se faire de manière explicite. Sinon, le choix du droit applicable doit ressortir assez clairement des clauses du contrat de travail ou des circonstances de la situation (article 3 du règlement (CE) n°593/2008). Il faudrait de préférence reprendre dans le contrat de travail une clause explicite concernant le choix du droit applicable. Ce choix est cependant restreint, selon l'article 8 du règlement (CE) n°593/2008 (cf. le chapitre 4 de ce guide). En effet, il ne doit pas faire en sorte que le travailleur perd la garantie du « droit objectivement applicable », c'est-à-dire du droit qui serait applicable si aucun choix n'avait été fait. Cela signifie qu'en fait, 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 juridique pour déclarer des éléments du droit du travail comme droit contraignant. Il le fait en estimant que le non-respect de ces règles constitue une menace de l'ordre public dans l'État membre en question. De cette façon, on évite aussi le dumping social. Lors d'un engagement multinational, il est donc important de s'informer au préalable auprès des syndicats du pays d'emploi 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 explicite du droit applicable. Le choix est déterminé par certains facteurs. La recherche d'un lien avec la législation en matière de sécurité sociale en vigueur peut être un argument. Mais il arrive souvent que des prestations de sécurité sociale supplémentaires en cas de maladie, d'incapacité de travail et de vieillesse soient convenues dans le contrat de travail et/ou dans les conventions collectives.

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 socialement assuré dans le pays de son employeur, le Danemark (article 11, paragraphe 3, lettre a du règlement (CE) n°883/2004). S'il gagne plus qu'environ 25 % de son salaire ou travaille plus qu'environ 25 % de son temps en Allemagne, l'employeur danois doit socialement assurer le travailleur selon le droit allemand en Allemagne (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 également 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 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 : cela permet de créer une symbiose avec le droit applicable en matière de sécurité sociale. L'imposition du revenu est en grande partie effectuée en Allemagne (salary-splitting)

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 socialement assuré en	au Danemark ou Allemagne (> 25%)
Il est imposé	au Danemark (salaire danois) et en Allemagne
Choix du droit du travail applicable :	Danemark et/ou Allemagne

11.5.2 Ouvrier de la construction

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

11.5.2.1 Sécurité sociale

Ce travailleur qui travaille dans les deux États membres depuis son entrée en service est soumis, selon l'article 13, paragraphe 2, lettre 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 importante 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. La déclaration A1 peut en principe s'appliquer pour une durée indéterminée, mais doit être prolongée à intervalles réguliers.

11.5.2.2 Fiscalité

Pour déterminer le lieu d'imposition du travailleur, il faut consulter la convention belgo-néerlandaise sur la double imposition. Depuis 2003, cette convention sur la double imposition ne comporte plus de règles relatives aux travailleurs frontaliers. Cela signifie que le revenu lié aux prestations de travail sur le territoire belge est soumis à l'impôt en Belgique. 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 sur la double imposition).

Cet ouvrier de la construction se trouve ainsi dans une situation de scission du salaire (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 et une partie soumise à l'impôt belge.

11.5.2.3 Droit du travail

Pour l'ouvrier de la construction qui réside en Belgique et 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 le choix se porte sur le droit néerlandais du travail et la CCT néerlandaise, le droit belge du travail et la CCT belge de la construction qui constituent des dispositions impératives seront d'application pour les activités exercées en Belgique, pour autant que ces dispositions soient plus favorables que celles du droit néerlandais ou de la CCE néerlandaise. Outre la R. CE 593/2008 (article 3, 8 resp. 9), la directive sur le détachement (CE 96/71), 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 CCT belges. Si le travailleur qui a opté pour le droit belge du travail exerce ses activités aux Pays-Bas, c'est le droit néerlandais du travail et la CCT néerlandaise qui seront d'application 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 les CCT belges paraît aller de soi : en effet, le travailleur multinational en question est de toute manière soumis à la sécurité sociale belge et son revenu est en partie imposable en Belgique.

Ouvrier de la construction :	État membre :
L'employeur est établi	aux Pays-Bas
Le travailleur réside	en Belgique
Le travailleur travaille structurellement	aux Pays-Bas et en Belgique (> 25%)
Socialement assuré	en Belgique
État d'imposition	Pays-Bas et Belgique (salary-splitting)
Choix 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 ...
France	Belgique	Allemagne (50%), Luxembourg (10%), Belgique (15%), Pays-Bas (20%), France (5%)

11.5.3.1 Sécurité sociale

Selon l'article 13, paragraphe 1, lettre b du règlement (CE) n°883/2004, lettre b i), 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 en 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 l'État de résidence (la Belgique) et/ou la France, l'Allemagne, les Pays-Bas et Luxembourg. Pour les activités exercées en France, le représentant commercial est imposé en France. La convention de double imposition conclue 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 de « site d'exploitation » aux Pays-Bas, en Allemagne et au Luxembourg, la compétence de prélèvement de l'impôt est attribuée à 100 % au pays de résidence (la Belgique).

11.5.3.3 Droit du travail

La liberté de choix est presque illimitée. A défaut d'un choix explicite 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 vaut mieux choisir dans cette situation le droit du travail français et/ou les conditions de travail françaises (convention collective de travail) parce que le représentant commercial est socialement assuré et imposable en France. D'ailleurs, le droit du travail contraignant doit être appliqué par la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne et le Luxembourg.

Représentant commercial multinational :	État membre :
L'employeur est établi	France (aucune implantation fixe dans d'autres pays)
Le travailleur réside	Belgique
Le travailleur travaille structurellement	Belgique (<25%), Luxembourg, France (5%), Pays-Bas, Allemagne.
Socialement assuré	France
État d'imposition	Belgique (95%; < 183 jours au Luxembourg, Pays-Bas, Allemagne) et France (5%)

Choix 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 1 : Pays-Bas : école de musique privée 2 :	Pays-Bas	Pays-Bas (90%) & Belgique (10%)

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 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. L'employeur néerlandais est tenu de payer les cotisations de sécurité sociale belges pour l'intégralité du salaire 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 imposition illimitée (exonération 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 de travail) et les Pays-Bas le droit du travail néerlandais (y compris la convention collective de travail).

Enseignant	État membre :
L'employeur est établi	Belgique et Pays-Bas
Le travailleur réside	Pays-Bas
Le travailleur travaille structurellement	Travailleur aux Pays-Bas (90 %) et fonctionnaire en Belgique (10 %)
Socialement assuré	Belgique
État d'imposition	Belgique (assujettissement limité) et Pays-Bas (assujettissement illimité)
Choix 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'Espace économique européen (EEE) 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 autrichien 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 travail ?
- 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 projet 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 850. Vous trouverez le répertoire actuel des conseillères et conseillers EURES sous <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, 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 les demandeurs d'emploi de Norvège, du Liechtenstein, d'Islande et de Suisse, l'article 69 du règlement CEE n°1408/71 est encore d'application.

Pour un citoyen de l'Union, aucun permis de travail n'est requis. Les citoyens de l'Union peuvent donc se fonder simplement sur l'article 64 du règlement (CE) n°883/2004. Pour les citoyens hors U.E. (ressortissants de pays tiers) qui séjournent légalement sur le territoire d'un État membre, la situation est un peu plus compliquée. Bien que récemment, le champ d'application personnel du règlement (CE) 1883/2004 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 implique que la personne concernée 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 à long terme) de s'inscrire comme chômeur auprès des services de l'emploi de l'État membre et d'y exercer légalement une activité.

Article 64 R. CE 883/2004 : Chômeurs se rendant dans un autre État membre

1. La personne en chômage complet qui satisfait aux conditions requises par la législation de l'État membre compétent pour avoir droit aux prestations et qui se rend dans un autre État membre pour y chercher un emploi conserve le droit aux prestations de chômage en espèces aux conditions et dans les limites indiquées ci-après:

a) avant son départ, le chômeur doit avoir été inscrit comme demandeur d'emploi et être resté à la disposition des services de l'emploi de l'État membre compétent pendant au moins quatre semaines après le début du chômage. Toutefois, les services ou institutions compétents peuvent autoriser son départ avant l'expiration de ce délai;

b) le chômeur doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des services de l'emploi de l'État membre où il se rend, être assujéti au contrôle qui y est organisé et respecter les conditions fixées par la législation de cet État membre. Cette condition est considérée comme remplie pour la période antérieure à l'inscription si le chômeur s'inscrit dans un délai de sept jours à compter de la date à laquelle il a cessé d'être à la disposition des services de l'emploi de l'État membre qu'il a quitté. Dans des cas exceptionnels, les services ou institutions compétents peuvent prolonger ce délai;

c) le droit aux prestations est maintenu pendant une durée de trois mois à compter de la date à laquelle le chômeur a cessé d'être à la disposition des services de l'emploi de l'État membre qu'il a quitté, sans que la durée totale pour laquelle des prestations sont servies puisse excéder la durée totale des prestations auxquelles il a droit en vertu de la législation de cet État membre; cette période de trois mois peut être étendue par les services ou institutions compétents jusqu'à un maximum de six mois;

d) les prestations sont servies par l'institution compétente selon la législation qu'elle applique et à sa charge.

2. Si l'intéressé retourne dans l'État membre compétent à l'expiration ou avant la fin de la période pendant laquelle il a droit aux prestations en vertu du paragraphe 1, point c), il continue à avoir droit aux prestations conformément à la législation de cet État membre. Il perd tout droit à des prestations en vertu de la législation de l'État membre compétent s'il n'y retourne pas à l'expiration ou avant la fin de cette période, sous réserve de dispositions plus favorables de cette législation. Dans des cas exceptionnels, les services ou institutions compétents peuvent autoriser l'intéressé à retourner à une date ultérieure sans perte de son droit.

3. Sauf si la législation de l'État membre compétent est plus favorable, entre deux périodes d'emploi, la durée totale maximale de la période pour laquelle le droit aux prestations est maintenu, aux conditions fixées en vertu du paragraphe 1, est de trois

mois. Cette période peut être étendue par les services ou institutions compétents jusqu'à un maximum de six mois.

Pour faire usage de cette règle, le chômeur doit demander auprès de la caisse d'allocations de chômage (l'institution compétente) de son pays de résidence un formulaire U2 (anciennement E 303). Après s'être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi compétent (office du travail), 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 administrations du travail de l'État membre compétent et l'État membre dans lequel la personne concernée se rend pour chercher du travail, sont réglés par l'article 55 du règlement d'exécution (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 a jugé qu'un demandeur d'emploi avait automatiquement le droit de séjourner pendant 6 mois dans un autre État membre pour y chercher du travail. Si, à l'issue de ces 6 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.

Evaluation de droit n°9, 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 réglementé 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 dans un bureau de placement (article 7 paragraphe 3 directive 2004/38/CE).

12.6 Garanties relatives aux prestations 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 R. CE 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 prestations de chômage est conditionné par le fait que l'allocataire a travaillé durant une période bien déterminée, antérieure à la demande de prestation (exigence de référence ou stage d'attente). Les travailleurs qui font usage du droit à la libre circulation des travailleurs seraient désavantagés dans la constitution de leurs droits aux prestations, si les périodes d'assurance acquises dans d'autres États membres n'étaient pas reconnues. Pour éviter cette rupture dans l'assurance sociale, les États membres sont donc obligés de reconnaître les périodes d'assurance acquises dans d'autres États membres et de les comptabiliser dans la détermination de l'accès aux prestations de chômage et le calcul de l'importance et de la durée de ces prestations. Ce principe essentiel et fondamental de coordination figure même dans le TFUE article 48 (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 (cf. chapitre 3.5 de ce guide).

Pour spécifier qu'auparavant, il était socialement assuré dans 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. Sur demande, le formulaire U1 est délivré 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 calcul les allocations de chômage selon l'article 62 du règlement (CE) n°883/2004.

12.6.3 Scénarios possibles

Plusieurs situations 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 4 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 01.01.2011, à 18 mois d'allocations de chômage néerlandaises. Le 01.02.2011, elle s'inscrit comme demandeuse d'emploi à Stockholm (Suède). Après deux mois, elle revient aux Pays-Bas. Le 01.06.2012, elle s'inscrit comme demandeuse d'emploi à Berlin (Allemagne). Elle a encore droit à un mois d'allocations de chômage néerlandaises. Du 01.07.2011 au 31.08.2011, 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'allocations de chômage néerlandaises.

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 frontalier parce qu'il ne retournait pas au moins une fois par semaine dans son pays de résidence. Immédiatement après avoir cessé d'exercer ses activités temporaires, il est revenu dans son pays 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 pays de résidence.

Bien entendu, le travailleur doit prouver qu'il était aussi socialement assuré dans l'État membre où il a travaillé temporairement. A 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 du pays de résidence lui reconnaîtra des périodes d'assurance « étrangères ».

- 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 du pays 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 constatation 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 en permanence à la recherche d'un emploi est tenue de prendre en compte les périodes d'assurance sociale accomplies dans l'ancien pays d'emploi (pays de résidence) du

travailleur. Dans son ancien État d'emploi (pays de résidence), le travailleur doit demander un formulaire U1 (anciennement E 301) à transmettre ensuite au fonds 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.

- 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 socialement assuré en Pologne, il doit transmettre à la caisse d'allocations de chômage (ONEM-RVA) 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 du pays 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 deux mois des allocations de chômage de la part de la caisse d'allocations de chômage du pays d'emploi, le travailleur décide par exemple de retourner dans son pays de résidence parce qu'il ne trouve pas de travail dans le pays d'emploi, son droit à des allocations de chômage est réglé par l'article 65, paragraphes 3 et 5, lettre b) du règlement (CE) n°883/2004.

Article 65, paragraphe 5, lettre b) R. CE 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.

- 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 de l'Office national pour l'emploi belge. Pour prouver qu'auparavant, il était socialement assuré en Pologne, il doit transmettre à la caisse d'allocations de chômage en Belgique 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, lettre b) du règlement (CE) n°883/2004, se rendre pendant maximum trois mois en Pologne, son pays 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 1 fois par semaine, il est un 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 assuré légalement contre les frais de maladie, demander la carte européenne d'assurance maladie (CEAM). 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 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 à la poursuite du service des prestations de chômage. S'il s'agit d'un 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 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 socialement assuré (art. 13, paragraphe 2 R. 1408/71)¹². S'il tombe malade durant cette période, il a en principe droit aux prestations et allocations de l'assurance maladie de cet État membre. Toutefois, dans un certain nombre d'États membres, les prestations et allocations de l'assurance maladie ne sont accordées qu'une fois que le travailleur a été socialement assuré ou a exercé une activité professionnelle pendant un certain temps (ce qu'on appelle le stage d'attente). Pour éviter une interruption de l'assurance, le règlement de coordination prévoit que les périodes d'assurance effectuées dans d'autres États membres sont reconnues et totalisées pour l'accomplissement du stage d'attente. Au moyen du formulaire E-104 (Attestation concernant la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence), délivré par le fonds de maladie de l'État membre où le demandeur d'emploi a été assuré socialement en dernier lieu, celui-ci peut démontrer dans l'État membre où il travaille qu'il a été socialement assuré auparavant dans un autre État membre.

Si le travailleur trouve un emploi dans l'État membre où il était allé chercher du travail, il y est aussi socialement assuré (article 11, paragraphe 3, lettre a) du règlement (CE) n°883/2004. Il est également imposé dans l'État d'emploi.

S'il tombe malade durant cette période, il a en principe droit aux prestations de l'assurance maladie. Toutefois, dans un certain nombre d'États membres, les prestations et allocations

¹² Art. 11, paragraphe 3, du R. 883/04

de l'assurance maladie sont seulement accordées après que le travailleur ait été socialement assuré ou ait exercé une activité professionnelle pendant un certain temps (ce qu'on appelle le stage d'attente). Pour éviter une interruption de l'assurance, le règlement de coordination prévoit que les périodes d'assurance effectuées dans d'autres États membres sont reconnues et comptabilisées pour l'accomplissement du stage d'attente. Au moyen du formulaire E-104 (Attestation concernant la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence), délivré par la caisse-maladie de l'État membre où le demandeur d'emploi a été assuré socialement en dernier lieu, celui-ci peut démontrer dans l'État membre où il travaille qu'il était socialement assuré auparavant dans un autre État membre.

Chapitre 13 : Le retraité à l'étranger

13.1 Qui fait partie des retraités ?

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 survie ou d'invalidité.

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

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

13.2 Sécurité sociale

Concernant l'obligation d'assurance sociale, le principe d'exclusivité est d'application. Cela signifie que le travailleur, le retraité, etc. peut seulement être soumis à la législation d'un État membre. Un retraité est en principe socialement assuré dans l'État de résidence (lex loci domicilii), selon l'article 13, paragraphe 3, lettre e du règlement (CE) n°883/2004. Il peut se faire libérer de l'obligation d'assurance sociale de l'État de résidence (article 16, paragraphe 2 du règlement (CE) n°883/2004).

Le principe d'exclusivité n'est pas absolu. Un retraité est socialement assuré dans l'État de résidence (lex loci domicilii). Dans de très nombreux cas, les retraités doivent payer des cotisations d'assurance maladie dans un autre État membre que l'État de résidence (lex loci pensionado). Il faut alors distinguer entre :

- simples titulaires : pensions d'un seul État membre ;
- doubles titulaires : pensions de plusieurs États membres.

13.2.1 « Doubles titulaires »

Article 23 R. CE 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. Selon 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. Selon l'article 30 du règlement (CE) n°987/2009, il verse sur le revenu total (pensions allemande et française) les cotisations dans l'assurance maladie et dépendance allemande.

Article 30 R. CE 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 « Simples titulaires »

Article 24 R. CE 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 conflit entre les prestations en cas de dépendance, c'est l'article 34 du règlement (CE) n°883/2004 qui est d'application.

Le simple titulaire verse les cotisations d'assurance maladie sur sa pension en Allemagne. Dans ce cas, l'article 30 du règlement (CE) n°883/2004 est appliqué.

Article 30 R. CE 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.

Sans autorisation, un simple titulaire a aussi droit durant le séjour dans l'État membre compétent à des prestations en nature (article 27, du règlement (CE) n°883/2004 : séjour du retraité ou des membres de sa famille dans un État membre autre que son État de résidence – séjour dans l'État membre compétent, etc.). Cet État membre doit avoir opté pour ce système et être reprise en annexe IV du règlement (CE) n°883/2004 (davantage de droits pour les retraités qui retournent dans l'État membre compétent).

Exemples

- ▶ Un simple titulaire d'une pension allemande résidant en Espagne peut prétendre, sans autorisation, aux prestations en nature allemandes en Allemagne. L'Allemagne est reprise en 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 n'est pas repris en 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 particulières pour les frontaliers retraités ; cf. 10.3.2.1. de ce guide).

13.3 Fiscalité

Un retraité qui perçoit une pension d'invalidité et 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 source (État payeur) qui est d'application. Cela s'applique aussi aux 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. L'État de résidence imposera l'ensemble des revenus de rentes et de pensions. 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 socialement assuré aux Pays-Bas.

(2) Aux Pays-Bas, il n'existe aucune prestation en espèces en cas de dépendance.

La famille B réside en Italie.					
Pensions légales payées par		Cotisations	Prestation en nature	Prestation en espèces	Imposition de la pension
Retraitée (1)	Allemagne	Allemagne	Allemagne	Allemagne	Pension allemande en



	Pays-Bas		Italie		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 socialement assurée 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 socialement assurée en Allemagne.

(2) Aux Pays-Bas, il n'existe aucune prestation en espèces en cas de dépendance.

Si un retraité perçoit une prestation en espèces étrangère en cas de dépendance et simultanément, dans le même but, une prestation en nature de la part de 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 en espèces et en nature pour des soins de longue durée).

Partie III : Sources d'informations

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> => Going to another country => Travailler dans un autre pays de l'U.E.

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'U.E.

<http://ec.europa.eu/youreurope> et <http://europa.eu/eu-life>

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'U.E. : Europe Direct peut vous aider. Par exemple : Je déménage dans un autre État membre. Comment puis-je demander 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.

Rapport sur la citoyenneté de l'Union

http://ec.europa.eu/justice/policies/citizenship/policies_citizenship_intro_en.htm

Sur ce site Internet, vous trouverez le rapport 2010 sur la citoyenneté de l'Union. Ce rapport vous montre les droits et avantages que la citoyenneté de l'Union vous apporte en créant des liens étroits entre les citoyens et l'Union. Il expose les obstacles majeurs auxquels les citoyens sont encore et toujours confrontés au quotidien lorsqu'ils exercent et revendiquent

leurs droits européens au niveau transfrontalier ; par ailleurs, ce rapport évoque les mesures qui sont prévues pour que vous puissiez faire usage de vos droits.

Droit de séjour des citoyens de l'Union ainsi que des ressortissants de pays tiers

http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_fr.htm

Site Internet de l'Union européenne consacré au droit de libre circulation et de séjour sur le territoire de l'Union. Fournit aussi des informations sur l'immigration et les droits des ressortissants de pays tiers, l'entrée et le séjour de travailleurs hautement qualifiés sur le territoire (carte bleue européenne), etc.

Informations juridiques sur la coordination de la sécurité sociale

<http://ec.europa.eu/social> =>Going to another country =>EU Social Security Coordination

Sur ce site Internet, vous trouverez les informations essentielles concernant la coordination de la sécurité sociale. Par des textes introductifs dans toutes les langues, vous pouvez accéder aux principaux règlements : (CE) n°883/2004, (CE) n°987/2009, etc.

TRESS-network sur la coordination de la sécurité sociale

www.tress-network.org

trESS est « le » site Internet sur la coordination de la sécurité sociale. Tress signifie « training and reporting on European Social Security » (Formations et rapports sur la sécurité sociale européenne). Ce site Internet, rédigé dans toutes les langues de l'Union, fournit des informations sur les règlements de coordination n°1408/71, n°883/04, n°987/2009 ainsi que sur les règlements d'exécution correspondants. Sur ce site, vous trouverez également la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes.

Systèmes de sécurité sociale des États membres

www.missoc.org

MISSOC est un système de l'U.E. destiné à l'information mutuelle sur la protection sociale (MISSOC) ; 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 31 pays (les 27 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, survie, accidents du travail et maladies professionnelles, famille, chômage, revenu minimum d'insertion, dépendance).

EUIsses

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

EUIsses est un portail Internet de l'UE grâce auquel le visiteur peut accéder, simplement et dans sa propre langue, aux informations en matière d'obligations et de droits sociaux pour les citoyens migrants en Europe au niveau national et européen. EUIsses fournit uniquement des informations dans le domaine de la pension. L'objectif d'Eulisses est de fournir à ces

personnes des informations sur leurs obligations et leurs droits sociaux au niveau national et européen. Des réponses sont apportées aux questions fréquemment posées. De plus, le citoyen doit être orienté vers les organismes de sécurité sociale et vers les services proposés en ligne par ces institutions.

Droit et organisation du travail

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/index_fr.htm

L'Union européenne dispose de prescriptions minimales en matière de droits des travailleurs et d'organisation du travail. Ces prescriptions 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.

Détachement : http://ec.europa.eu/youreurope/citizens/work/contact/index_fr.htm

Modèle de convention de l'OCDE

http://www.oecd.org/document/37/0,2340,en_2649_33747_1913957_1_1_1_37427,00.html

Vous trouverez sur le site Internet de l'Organisation de Coopération et de Développement économiques le modèle de convention de l'OCDE pour prévenir la double imposition ainsi que des informations complémentaires sur ce sujet (commentaires, etc.).

Base de données « Taxes in Europe »

http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxinv/welcome.do

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 600 impôts dans tous les États membres qui ont été fournies à la Commission par les administrations nationales.

Ploteus & Euroguidance

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

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/internal_market/qualifications

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.



Confédération européenne des syndicats (CES)

5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles

Tel. 00-32-2/224 04 11 • Fax 00-32-2/224 04 54/55 • www.etuc.org