

Guide pratique sur

La législation applicable

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



Avertissement

Ce guide pratique a été élaboré et approuvé par la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Il constitue un instrument de travail permettant aux institutions, aux employeurs comme à tous les citoyens intéressés par ce domaine de déterminer quelle législation d'un État membre trouverait à s'appliquer en une circonstance donnée. En aucun cas, il ne reflète une position officielle de la Commission européenne.

La Commission administrative est composée de représentants de tous les États membres de l'Union. La Norvège, l'Islande, le Lichtenstein et la Suisse participent à ses travaux en qualité d'observateurs. La Commission administrative est chargée de traiter les questions administratives et d'interprétation dérivant des dispositions réglementaires sur la coordination de la sécurité sociale ainsi que de promouvoir et de développer la collaboration entre les pays de l'Union.

La Commission européenne prend part à ses réunions et en assure le secrétariat.



Table des matières

INTRODUCTION	5
1. Pourquoi avons-nous besoin de ce guide?	5
2. Aperçu des règles	5
PREMIERE PARTIE: LE DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS	7
1. À quel système de sécurité sociale les travailleurs détachés à titre temporaire dans un autre État membre sont-ils assujettis?	7
2. Comment la législation spécifique de l'Union européenne définit-elle le détachement de travailleurs?	7
3. Quels critères permettent d'affirmer qu'un employeur exerce normalement ses activités dans l'État d'envoi?	8
4. Quand peut-on qualifier la relation entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché de «relation directe»?	9
5. Qu'en est-il des travailleurs recrutés dans un État membre en vue d'un détachement dans un autre État membre?	11
6. Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur est détaché dans plusieurs entreprises?	12
7. Existe-t-il des situations dans lesquelles il est absolument impossible d'appliquer les dispositions régissant le détachement des travailleurs?	12
8. Qu'en est-il des travailleurs non salariés travaillant à titre temporaire dans un autre État membre?	14
9. Quels critères permettent de déterminer si une personne est considérée comme un travailleur non salarié dans l'État d'envoi?	15
10. Qu'entend-on par «activité semblable»?	15
11. Quelles sont les procédures à suivre dans le cadre d'un détachement?	16
12. Accords sur les dérogations à la législation relative au détachement	17
13. À partir de quel moment une personne ayant terminé un détachement peut-elle demander un autre détachement?	18
14. Qu'en est-il des détachements autorisés et entamés sous l'empire du règlement (CEE) n° 1408/71? Ces périodes de détachement sont-elles prises en compte dans la période de vingt-quatre mois prévue par le règlement (CE) n° 883/2004?	18
15. Suspension ou interruption de la période de détachement	19
16. Notification de changements intervenant pendant la période de détachement	20



17. Fourniture d'informations et contrôle de conformité	20
DEUXIEME PARTIE: ACTIVITES EXERCEES DANS DEUX OU PLUSIEURS ETATS MEMBRES	22
1. À quel système de sécurité sociale les personnes travaillant normalement dans deux ou plusieurs États membres sont-elles assujetties?	22
2. Dans quelles circonstances une personne peut-elle être considérée comme exerçant normalement une activité dans deux ou plusieurs États membres?	25
3. Qu'est-ce qu'une activité «substantielle»?	29
4. Activité substantielle et travailleurs des transports internationaux	31
4.a. Comment déterminer la législation applicable aux membres des équipages de conduite et de cabine après le 28 juin 2012?	32
5. Sur quelle période faut-il évaluer l'activité substantielle?	35
6. Que doit-il se passer lorsqu'un tableau de service ou des modalités de travail changent?	36
7. Comment déterminer où se situe le siège social ou le siège d'exploitation?	37
8. Quelles sont les procédures à suivre par la personne qui travaille dans deux ou plusieurs États membres?	38
9. Qu'en est-il des travailleurs non salariés exerçant normalement des activités dans deux ou plusieurs États membres?	39
10. Dans quelles circonstances une personne peut-elle être considérée comme exerçant normalement une activité non salariée dans deux ou plusieurs États membres?	40
11. Comment définir une partie substantielle d'une activité non salariée?	40
12. Quelles sont les procédures à suivre par un travailleur non salarié exerçant son activité dans deux ou plusieurs États membres?	41
13. Quels sont les critères permettant de déterminer où se situe le centre d'intérêt des activités?	41
14. Quelle est la situation d'une personne qui exerce à la fois une activité salariée et une activité non salariée dans plusieurs États membres?	42
TROISIEME PARTIE: DETERMINATION DE LA RESIDENCE	43
1. Dans quels cas la «résidence» d'une personne joue-t-elle un rôle en vertu du règlement (CE) n° 883/2004?	43
2. Comment le terme «résidence» est-il défini?	43
3. Critères de détermination du lieu de résidence	45



4. Exemples typiques dans lesquels il peut être difficile de déterminer le lieu de résidence 47

QUATRIEME PARTIE: DISPOSITIONS TRANSITOIRES 52

1. Existe-t-il des aménagements spéciaux lorsque la législation applicable a déjà été déterminée en vertu du règlement (CEE) n° 1408/71, ou en vertu du règlement (CE) n° 883/2004 mais avant le 28 juin 2012? 52
2. Lorsqu'une personne dont la situation relève des dispositions transitoires demande que cette situation soit appréciée au regard des nouvelles dispositions du règlement (CE) n° 883/2004, à compter de quelle date se verra-t-elle soumise à la législation applicable en vertu de ces dernières dispositions? 55



Introduction

1. Pourquoi avons-nous besoin de ce guide?

En application de l'article 76 du règlement (CE) n° 883/2004¹, les États membres² sont tenus de communiquer entre eux et de promouvoir l'échange d'expériences et de bonnes pratiques administratives afin de faciliter l'application uniforme du droit de l'Union européenne. À cette exigence s'adossent le principe d'un échange d'informations efficace entre institutions et l'obligation faite aux citoyens et aux employeurs de fournir des informations exactes en temps opportun.

Le présent guide a été élaboré pour fournir aux différentes instances administratives et de terrain concernées par l'application de dispositions spécifiques de l'Union européenne un instrument de travail actualisé qui leur permettra d'aider les institutions, les employeurs et les citoyens à déterminer la législation applicable dans des circonstances données.

2. Aperçu des règles

Le principe directeur est le suivant: «Les personnes auxquelles le présent règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul État membre»³. En règle générale, la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre est soumise à la législation de cet État membre. Ce principe est nommé *lex loci laboris*. La personne qui perçoit certaines prestations en espèces de courte durée du fait ou à la suite de l'exercice d'une activité, salariée ou non, est également soumise à la législation de cet État membre. Toute autre personne est soumise à la législation de l'État membre de résidence (*lex domicilii*).

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

La détermination de la «résidence» revêt une importance particulière pour les personnes non actives et dans le cas d'une activité exercée dans deux ou plusieurs États membres.

Les règles de détermination de la législation applicable sont fixées aux articles 11 à 16 du règlement (CE) n° 883/2004 et les modalités d'application correspondantes sont fixées aux articles 14 à 21 du règlement (CE) n° 987/2009⁴ (ces deux textes étant ci-

¹ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1, rectificatif publié au JO L 200 du 7.6.2004, p. 1) tel que modifié en dernier lieu par le règlement (UE) n° 465/2012 (JO L 149 du 8.6.2012, p. 4) [ci-après respectivement le «règlement (CE) n° 883/2004» ou «règlement de base» et le «règlement (UE) n° 465/2012»].

² Dans le texte qui suit, le terme «État membre» vise également les États membres de l'EEE et de l'AELE ainsi que la Suisse.

³ Article 11, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004.

⁴ Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 (JO L 284 du 30.10.2009, p. 1), tel que modifié en dernier lieu par le règlement (UE) n° 465/2012 (JO L 149 du 8.6.2012, p. 4) [ci-après le «règlement (CE) n° 987/2009»].



après conjointement dénommés les «règlements»). Ces règles sont également interprétées par la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (ci-après la «commission administrative») dans sa décision A2⁵.

Le présent guide est divisé en quatre parties:

- Première partie: le détachement de travailleurs
- Deuxième partie: activités simultanées dans deux ou plusieurs États membres
- Troisième partie: détermination de la résidence
- Quatrième partie: dispositions transitoires

⁵ Décision A2 du 12 juin 2009 concernant l'interprétation de l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil relatif à la législation applicable aux travailleurs salariés détachés et aux travailleurs non salariés qui exercent temporairement une activité en dehors de l'État compétent (JO C 106 du 24.4.2010, p. 5) (ci-après la «décision A2 de la commission administrative»).



Première partie: le détachement de travailleurs

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

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

Selon les règles de l'Union européenne, les travailleurs actifs dans plusieurs États membres de l'Union doivent être soumis à une seule législation en matière de sécurité sociale ⁷. Les règlements disposent que le régime de sécurité sociale applicable aux citoyens qui, pour des raisons professionnelles, se déplacent d'un État à un autre, est en principe le régime prévu dans l'État membre d'emploi.

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

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

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

Les règles, qui concernent à la fois les salariés et les travailleurs indépendants (les «non-salariés»), sont examinées ci-après.

2. Comment la législation spécifique de l'Union européenne définit-elle le détachement de travailleurs?

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

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

⁶ L'État d'emploi est celui dans lequel une personne exerce une activité professionnelle salariée (ou non salariée) au sens de l'article 1^{er}, points a) et b), du règlement (CE) n° 883/2004.

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



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

Les modalités du détachement doivent faciliter les choses pour les employeurs (et les travailleurs) lorsqu'il est nécessaire d'envoyer des salariés travailler temporairement dans un autre pays. Dès lors, le détachement ne doit pas être utilisé pour pourvoir des postes permanents ou exécuter des contrats à durée indéterminée par des détachements successifs de travailleurs différents, affectés aux mêmes postes, à des fins identiques.

Outre le caractère temporaire du détachement et le fait qu'il n'a pas vocation à remplacer un travailleur, il convient de tenir compte de plusieurs aspects importants concernant cette règle spéciale.

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

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

Les termes «y exerçant normalement ses activités» désignent une entreprise qui exerce généralement des **activités substantielles** sur le territoire de l'État membre dans lequel elle est établie. Si les activités de l'entreprise sont limitées à de 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 entreprise 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 dans lequel elle est établie. 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 d'office pas applicables;
- le lieu d'embauche du travailleur détaché;
- le lieu où la majorité des contrats commerciaux sont conclus;
- le droit applicable aux contrats signés par l'entreprise d'envoi avec ses clients et ses salariés;



- le nombre de contrats exécutés dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi;
- le chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise d'envoi dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi au cours d'une période d'évaluation suffisante (par exemple, un chiffre d'affaires équivalent à environ 25 % du chiffre d'affaires total dans l'État d'envoi peut être un indicateur suffisant; en dessous de ce seuil de 25 %, des contrôles supplémentaires seront nécessaires)⁸.
- la période d'activité ou la durée d'établissement de l'entreprise dans l'État membre d'envoi.

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

Exemple:

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

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

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

Il se dégage de l'interprétation des dispositions juridiques, de la jurisprudence de l'Union européenne et de la pratique quotidienne un certain nombre de critères permettant d'apprécier l'existence d'une **relation directe** entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché, à savoir:

- la responsabilité de l'embauche doit être assumée par l'entreprise d'envoi;
- 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

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



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 d'un éventuel accord relatif aux modalités de versement des salaires au salarié conclu 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:

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

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

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

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

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

- c) La société A établie dans l'État membre A détache une salariée à titre temporaire 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 de la travailleuse dans l'État membre B. La salariée détachée conclut un contrat de travail avec la société B pour la période de son détachement dans l'État membre B; elle est rémunérée par la société B.



Solution: il ne s'agit pas d'une situation de détachement car la suspension de la relation de travail ne permet pas, faute du maintien d'un lien suffisant au regard du droit du travail, d'assurer le maintien de 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, la salariée est soumise 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 b et c), au titre de l'article 16 du règlement (CE) n° 883/2004, 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 une demande en ce sens doit être introduite. En outre, un tel accord doit être approuvé par les institutions compétentes des deux États membres concernés.

5. Qu'en est-il des travailleurs recrutés 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 son activité salariée»⁹. Une période de référence d'**au moins un mois** est acceptée, les périodes plus courtes nécessitant une appréciation au cas par cas, tenant compte de tous les facteurs pertinents¹⁰. Tout emploi avec un employeur établi dans l'État d'envoi remplit cette condition. Il n'est donc pas obligatoire que le travailleur ait travaillé pendant cette période pour l'employeur qui a demandé son détachement. 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 assujettie au système de sécurité sociale de l'État d'envoi.

Toutes les conditions habituellement applicables au détachement de travailleurs s'appliquent également à ce type de travailleurs.

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

- a) Le 1^{er} juin, l'employeur A établi dans l'État membre A envoie en détachement dans l'État membre B ses salariés X, Y et Z, pour une période de dix mois afin qu'ils y effectuent un travail pour son propre compte.
- b) Le salarié X a commencé à travailler pour l'employeur A le 1^{er} juin. Juste avant le début de cette activité salariée, il vivait dans l'État membre A à la législation duquel il était soumis car il suivait une formation à l'université.
- c) La salariée Y a également commencé à travailler pour l'employeur A le 1^{er} juin. Juste avant le début de son activité salariée, elle vivait dans l'État

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

¹⁰ Décision A2 de la commission administrative.



membre A mais, étant une travailleuse frontalière, elle était soumise à la législation de l'État C.

- d) Le salarié Z, qui a également commencé à travailler pour l'employeur A le 1^{er} juin, travaillait dans l'État membre A depuis le 1^{er} mai. Il était de ce fait soumis à la législation de l'État membre A. Néanmoins, juste avant la date du 1^{er} mai, le travailleur Z avait été soumis à la législation de l'État membre B pendant dix ans du fait d'une relation de travail.

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

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

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

Des détachements consécutifs dans des États membres différents sont, dans tous les cas, considérés comme des détachements distincts au sens de l'article 12, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004. Les dispositions relatives au détachement ne s'appliquent pas lorsqu'une personne est normalement employée simultanément dans plusieurs États membres. Ce type de situation doit en fait être apprécié au regard des dispositions de l'article 13 du règlement de base.

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

Pour une série de situations, les règles de l'Union européenne excluent a priori l'application des dispositions relatives au détachement.

C'est le cas, 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 qu'il soit satisfait à l'exigence d'assujettissement préalable au système de sécurité sociale de l'État d'envoi;
- 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 qui ont conduit à écarter strictement l'application des règles régissant le détachement de travailleurs sont très clairs: la complexité des relations découlant de certaines 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 prévention des complications administratives et du morcellement de la carrière d'assurance des intéressés, lequel constitue la raison d'être des dispositions régissant le détachement de travailleurs. Il est également nécessaire de prévenir toute utilisation abusive de ces dispositions.

Dans certaines circonstances exceptionnelles, il pourrait être envisageable de remplacer une personne qui a déjà fait l'objet d'un détachement, sous réserve que la période de détachement initialement prévue ne se soit pas encore complètement écoulée. Cette situation pourrait par exemple se produire si un travailleur détaché pour une période de vingt mois tombait gravement malade après dix 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 dix mois.

L'interdiction de remplacer une personne détachée par une autre personne détachée ne doit pas seulement être considérée sous l'angle de l'État d'envoi, mais également sous celui de l'État d'accueil. Le travailleur détaché dans l'État membre d'accueil A ne peut, en effet, y être remplacé immédiatement ni par un travailleur détaché par la même entreprise de l'État membre d'envoi B ni par un travailleur détaché par une autre entreprise établie dans l'État membre B ou un travailleur détaché par une entreprise implantée dans un État membre C.

Du point de vue de l'institution compétente de l'État membre d'envoi, les conditions de détachement peuvent sembler effectivement remplies au moment de l'appréciation des conditions de détachement. Cependant, lorsqu'une activité dans l'État membre d'accueil A était préalablement exercée par un travailleur détaché de l'État membre d'envoi B, ce travailleur ne peut être remplacé immédiatement par un autre travailleur nouvellement détaché, de quelque État membre que ce soit. Peu importe l'entreprise ou l'État membre dont provient le travailleur nouvellement détaché – le remplacement immédiat d'un travailleur détaché par un autre travailleur détaché n'est pas autorisé.



Exemple (contrat-cadre à durée indéterminée):

X est une agence d'intérim spécialisée dans le recrutement de bouchers pour le secteur de la découpe de viandes dans l'État membre A. L'agence X conclut un contrat avec l'abattoir Y, situé dans l'État membre B. X envoie des travailleurs dans cet abattoir pour y effectuer des découpes. Ce service de l'employeur X est rémunéré par l'abattoir Y en fonction du nombre de tonnes de viande découpée. Le travail effectué par les différents travailleurs détachés n'est pas toujours identique mais en principe, chacun d'entre eux pourrait occuper n'importe quelle fonction dans le processus de découpe. Chaque travailleur est détaché habituellement pour une durée de dix mois. Le contrat entre l'employeur X et l'abattoir Y est un contrat-cadre qui permet à Y de demander l'envoi de bouchers détachés pour des périodes consécutives (d'un an, par exemple), mais ce contrat-cadre n'est pas lui-même limité dans le temps. Il existe en outre un employeur Z, établi dans l'État membre C, qui détache des travailleurs à l'abattoir Y. Au bout d'un certain temps, il apparaît que les activités de découpe dans l'abattoir Y étaient réalisées depuis des années, exclusivement et sans interruption, par des travailleurs détachés des employeurs X et Z.

Il s'agit là d'un exemple de remplacement non autorisé d'un travailleur détaché par un autre travailleur détaché. Le document portable (DP) A1 devrait être retiré par l'institution l'ayant délivré et les travailleurs devraient être soumis à la législation de l'État d'emploi à compter de la date à laquelle l'institution compétente de l'État de détachement a été avertie et a reçu la preuve de la situation prévalant dans l'État d'emploi. En cas de fraude, le retrait peut aussi être effectué à titre rétroactif.

Lorsqu'un travailleur détaché est immédiatement remplacé par un autre travailleur détaché, le travailleur nouvellement détaché doit être assujéti à la législation de sécurité sociale de l'État d'emploi dès le début de son activité, parce que l'exception prévue à l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004 ne s'applique plus à lui.

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

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

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

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

Elle prévoit qu'une personne qui exerce **normalement une activité non salariée dans l'État membre d'envoi** et qui part effectuer une activité **semblable** dans l'État



membre d'emploi demeure soumise à la législation de l'État membre d'envoi, à condition que la durée prévisible de cette activité n'excède pas vingt-quatre mois¹¹.

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

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

- a exercé ses activités non salariées pendant un certain temps avant de partir travailler dans un autre État membre, et
- remplit ses obligations professionnelles dans l'État membre d'établissement, et y maintient les conditions qui lui permettront de reprendre l'exercice de son activité à son retour.

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

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

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

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

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

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

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

¹² Décision A2 de la commission administrative.



En règle générale, une activité non salariée dans le même secteur d'emploi sera considérée comme une activité semblable. Néanmoins, il convient de reconnaître que, même au sein d'un secteur professionnel, des activités peuvent être très différentes, de sorte que l'application de la règle générale pourrait parfois être impossible.

Exemples:

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

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

Une entreprise qui détache un travailleur dans un autre État membre, ou, dans le cas d'un travailleur non salarié, la personne elle-même, doit prendre contact avec l'institution compétente de l'État d'envoi, si possible avant le début de la période de détachement.

L'institution compétente dans l'État d'envoi doit sans délai informer l'institution de l'État d'emploi de la législation applicable. Elle doit également informer la personne concernée et son employeur (dans le cas d'un salarié), des conditions à remplir pour



rester assujetti à sa législation, et de la possibilité de subir des contrôles tout au long de la période de détachement, afin de garantir que lesdites conditions continuent d'être remplies.

Lorsqu'un travailleur salarié ou non salarié va être détaché dans un autre État membre, son employeur ou lui-même doit solliciter une attestation A1 (sous l'ancienne législation, «certificat E101») auprès de l'institution compétente. Cette attestation certifie que le travailleur est soumis aux règles spéciales relatives aux travailleurs détachés jusqu'à une date déterminée. Elle doit également indiquer, lorsque cela est nécessaire, les conditions à remplir par le travailleur détaché pour bénéficier de ces règles.

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

Les règlements disposent qu'une période de détachement ne peut dépasser vingt-quatre mois.

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

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

Lorsqu'il est prévisible que la période de détachement durera plus de vingt-quatre mois (ou lorsque cela devient évident après qu'elle a commencé), l'employeur ou la personne concernée doit, dans les plus brefs délais, soumettre une demande de prorogation à l'autorité compétente de l'État membre à la législation duquel la personne concernée souhaite être soumise. Cette demande doit si possible être formulée en avance. En l'absence d'une demande de prorogation de la période de détachement au-delà de vingt-quatre mois, ou d'un accord au titre de l'article 16 conclu par les États membres concernés saisis d'une telle demande en vue de la prorogation de l'application de la législation de l'État d'envoi, la législation de l'État membre dans lequel le travailleur détaché travaille effectivement devient applicable dès la fin de la période de détachement.



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

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

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

Exemples:

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

14. Qu'en est-il des détachements autorisés et entamés sous l'empire du règlement (CEE) n° 1408/71¹⁴? Ces périodes de détachement sont-elles prises en compte dans la période de vingt-quatre mois prévue par le règlement (CE) n° 883/2004?

Le règlement (CE) n° 883/2004 ne contient aucune disposition explicite concernant la totalisation de périodes de détachement accomplies au titre des anciens et des

¹³ Voir aussi la décision A2 de la commission administrative.

¹⁴ Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 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 (JO L 149 du 5.7.1971, p. 2) [ci-après le «règlement (CEE) n° 1408/71»].



nouveaux règlements. Néanmoins, le législateur a clairement souhaité limiter la période de détachement à vingt-quatre mois.

Dès lors, en vertu des nouveaux règlements, aucune nouvelle période de détachement ne peut être autorisée pour le même travailleur, les mêmes entreprises et le même État membre une fois que le travailleur a accompli un détachement d'une durée totale de vingt-quatre mois (sauf dans le cadre d'un accord conclu au titre de l'article 16)¹⁵.

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

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

15. Suspension ou interruption de la période de détachement

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

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

¹⁵ Voir également la décision n° A3 du 17 décembre 2009 concernant la totalisation des périodes de détachement ininterrompues accomplies conformément au règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil et au règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil (JO C 149 du 8.6.2010, p. 3).



Dans le cas d'un congé de maladie d'une durée d'un mois, une période de détachement initialement fixée à vingt-quatre mois ne pourra être étendue à vingt-cinq mois à compter du début du détachement.

En cas de suspension de travail de plus longue durée, la personne concernée pourra respecter la période de détachement préalablement fixée ou mettre fin au détachement en vue d'en organiser un autre de la même personne, compte tenu de la nécessaire interruption d'une durée minimale de deux mois mentionnée au point 13, ou d'une autre personne si les critères applicables sont remplis.

16. Notification de changements intervenant pendant la période de détachement

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

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

Si l'une des situations précitées se produit, il incombe à l'institution compétente de l'État d'envoi d'informer les autorités de l'État d'emploi, lorsque cela s'impose et sur demande.

17. Fourniture d'informations et contrôle de conformité

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

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



La procédure à suivre en cas de désaccord entre les autorités compétentes quant à la validité des modalités du détachement ou à la législation applicable dans des situations particulières est exposée dans la décision A1¹⁶ de la commission administrative.

¹⁶ Décision A1 du 12 juin 2009 concernant l'établissement d'une procédure de dialogue et de conciliation relative à la validité des documents, à la détermination de la législation applicable et au service des prestations au titre du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil (JO C 106 du 24.4.2010, p. 1).

Deuxième partie: activités exercées dans deux ou plusieurs États membres¹⁷

1. À quel système de sécurité sociale les personnes travaillant normalement dans deux ou plusieurs États membres sont-elles assujetties?¹⁸

Des règles spéciales, énoncées à l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004, sont applicables aux personnes qui travaillent normalement dans deux ou plusieurs États membres. Comme toutes les règles permettant de déterminer la législation applicable, elles sont conçues pour assurer que le système de sécurité sociale d'un seul État membre est applicable à la fois.

Lorsqu'une personne exerce normalement une activité salariée, la première étape consiste à se demander si **une partie substantielle de ses activités est exercée dans l'État membre de résidence**¹⁹.

- a) Si la réponse est **oui**, l'article 13, paragraphe 1, dispose que c'est la législation de l'**État membre de résidence**²⁰ qui s'applique.

Exemple:

M. X vit en Espagne. Son employeur est établi au Portugal. X travaille deux jours par semaine en Espagne et trois jours au Portugal. Étant donné que X travaille deux jours sur cinq en Espagne (soit 40 % de son temps de travail), il effectue une «partie substantielle» de son activité dans ce pays. X est donc assujetti à la législation espagnole.

- b) Si la réponse est **non**, l'article 13, paragraphe 1, dispose qu'une personne qui travaille normalement dans deux ou plusieurs États membres est soumise:

i) à la législation de l'**État membre dans lequel l'entreprise qui l'emploie a son siège social ou son siège d'exploitation**, si cette personne est **salariée d'une seule entreprise ou d'un seul employeur**;

Exemple:

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

¹⁷ Article 13 du règlement (CE) n° 883/2004.

¹⁸ Des dispositions spécifiques existent pour les gens de mer et les membres des équipages de conduite et de cabine, pour lesquels une fiction juridique est créée à l'article 11, paragraphes 4 et 5, du règlement (CE) n° 883/2004.

¹⁹ Voir le paragraphe 3 pour la définition de la notion de «partie substantielle de l'activité».

²⁰ À l'article 1^{er}, point j), du règlement (CE) n° 883/2004, la résidence est définie comme «le lieu où une personne réside habituellement». Les éléments permettant de déterminer la résidence figurent à l'article 11 du règlement (CE) n° 987/2009.



ii) à la législation de l'**État membre dans lequel les entreprises qui l'emploient ont leur siège social ou leur siège d'exploitation**, si cette personne est salariée par deux entreprises qui ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans le même État membre;

Exemple:

M. Y exerce quatre jours par semaine une activité de chercheur dans une université des Pays-Bas. Il vit en Belgique, tout près de la frontière avec les Pays-Bas, et fait le trajet trois fois par semaine pour se rendre à son université. Le quatrième jour, il travaille depuis son domicile en Belgique. En plus de son travail à l'université, il travaille un jour par semaine pour un cabinet juridique établi aux Pays-Bas. M. Y travaille donc pour deux employeurs qui ont tous les deux leur siège social dans le même État membre (les Pays-Bas). Étant donné qu'il n'exerce pas une partie substantielle de son activité dans l'État membre de résidence, la législation applicable est celle de l'État membre dans lequel les employeurs sont établis, en l'espèce la législation néerlandaise;

iii) à la législation de l'État membre, autre que l'État membre de résidence, dans lequel **l'entreprise qui l'emploie a son siège social ou son siège d'exploitation**, si cette personne est salariée par deux entreprises dont l'une a son siège social dans l'État membre de résidence, le siège social de la deuxième se trouvant dans un autre État membre²¹;

Exemple:

M^{me} X est cadre commerciale pour deux entreprises, l'une implantée en Pologne, l'autre en République tchèque. Elle réside en Pologne, près de la frontière allemande. Chaque semaine, elle passe trois jours ouvrables en Allemagne pour l'entreprise polonaise et travaille un jour en Slovaquie et un jour en République tchèque pour l'entreprise tchèque.

M^{me} X n'exerce pas une partie substantielle de son activité dans son État membre de résidence (la Pologne). Elle travaille pour deux entreprises, dont l'une se situe dans l'État membre de résidence et l'autre à l'extérieur de celui-ci. Dans sa situation, c'est la législation de ce dernier État (la République tchèque) qui doit s'appliquer.

Cette règle a été introduite par le règlement (UE) n° 465/2012 pour éviter des situations dans lesquelles entamer l'exercice d'une activité mineure, sans être marginale, pour un employeur ayant son siège social ou son siège d'exploitation dans l'État membre de résidence conduirait à ce que la législation de l'État de résidence redevienne applicable «par la bande».

iv) à la législation de l'**État membre de résidence** si la personne est **employée par diverses entreprises ou divers employeurs dont les sièges sociaux ou sièges d'exploitation se trouvent dans différents États membres, autres que le pays de résidence**;

²¹ Il s'agit là d'une modification importante de l'article 13, paragraphe 1, depuis l'entrée en vigueur du règlement (UE) n° 465/2012. Pour plus d'informations sur la gestion des transitions dans la législation applicable, se reporter au paragraphe 15.



Exemple:

M. Y vit en Hongrie. Il a deux employeurs établis l'un en Autriche et l'autre en Slovaquie. M. Y travaille un jour par semaine en Slovaquie et en Autriche les quatre autres jours.

Bien qu'Y travaille pour différents employeurs établis dans différents États membres en dehors de son pays de résidence (la Hongrie), c'est la législation de ce dernier pays qui s'applique étant donné qu'il est impossible de déterminer l'État membre autre que son État membre de résidence dans lequel «le siège social ou le siège d'exploitation» de ses employeurs serait établi.

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

Exemple:

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

Les règles applicables aux personnes qui travaillent normalement dans deux ou plusieurs États membres sont de même nature que celles contenues à l'article 14 du règlement (CEE) n° 1408/71, mais elles sont rassemblées en une seule disposition centrale. Les règles révisées suppriment les dispositions spéciales du règlement (CEE) n° 1408/71 relatives aux personnes qui travaillent dans le secteur des transports internationaux par voies ferroviaire, routière et batelière, ainsi que les règles spéciales applicables aux fonctionnaires. Elles introduisent également la notion de «partie substantielle de l'activité» pour déterminer l'État membre avec lequel une personne a le lien le plus étroit du point de vue de la couverture de sécurité sociale.

Ces règles s'appliquent à un grand nombre de travailleurs, dont les travailleurs non salariés (voir paragraphe 9), les chauffeurs routiers internationaux, les conducteurs de train, les courriers internationaux, les experts informatiques, les consultants et les autres professionnels qui travaillent dans deux ou plusieurs États membres.

Avec l'entrée en vigueur du règlement (UE) n° 465/2012, l'exercice d'une «partie substantielle des activités» constitue le premier critère employé pour toutes les situations dans lesquelles une personne travaille dans deux ou plusieurs États membres, à **une exception près**, qui découle de l'application pratique de ces règles: si une personne travaille pour un ou plusieurs employeurs ou entreprises dont le siège social ou le siège d'exploitation se trouvent dans son État membre de résidence, c'est toujours la législation de ce dernier qui est applicable. Dans ce cas, il n'est pas



nécessaire de déterminer si une partie substantielle de l'activité est exercée dans l'État membre de résidence ou non.

En vertu de l'article 11, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 883/2004, les personnes auxquelles est servie une prestation en espèces du fait ou à la suite de l'exercice de leur activité salariée ou non salariée²² sont considérées comme exerçant cette activité. Une personne qui, simultanément, perçoit une prestation de courte durée d'un État membre et exerce une activité dans un autre État membre sera considérée comme exerçant deux activités dans deux États membres différents, et les règles de l'article 13 s'appliqueront. Si la prestation versée dans l'État membre de résidence est due à l'exercice d'une «partie substantielle» des activités de la personne, celle-ci sera alors assujettie à la législation de l'État membre de résidence.

Toutefois, les États membres ont convenu qu'une personne bénéficiant de prestations de chômage dans son État membre de résidence et exerçant simultanément une activité professionnelle ou commerciale à temps réduit dans un autre État membre est exclusivement soumise à la législation du premier État, tant pour le versement de cotisations que pour l'octroi des prestations²³, et ils ont recommandé que des accords prévoyant cette solution soient conclus au titre de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004.

Si une personne perçoit une prestation de longue durée²⁴ d'un État membre tout en exerçant une activité dans un autre État membre, elle n'est pas considérée comme exerçant des activités dans deux ou plusieurs États membres et la détermination de la législation applicable est régie par l'article 11, paragraphe 3, du règlement (CE) n° 883/2004.

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

L'article 14, paragraphe 5, du règlement (CE) n° 987/2009 dispose qu'une personne qui «exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres» est une personne qui, simultanément ou en alternance, exerce une ou plusieurs activités distinctes dans deux ou plusieurs États membres, pour le même employeur (la même entreprise) ou des employeurs (des entreprises) différents.

Cette disposition a été adoptée afin de refléter les divers cas déjà traités par la Cour de justice de l'UE²⁵. Le but est de couvrir tous les cas possibles d'activités multiples présentant un élément transfrontalier et de distinguer les activités dont l'exercice s'étend, en règle générale, habituellement sur le territoire de plusieurs États membres de celles qui ne sont exercées qu'à titre exceptionnel ou temporaire.

²² Par exemple des prestations en espèces de l'assurance-maladie.

²³ Pour plus d'informations, voir la recommandation U1 de la commission administrative du 12 juin 2009 (JO C 106 du 24.4.2010, p. 49).

²⁴ Pensions d'invalidité, de vieillesse ou de survivant, pensions perçues en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ou prestations en espèces de l'assurance-maladie couvrant les soins pendant une période illimitée.

²⁵ Voir, entre autres, les affaires C-13/73, Willy Hakenberg, [1973] Rec. p. 935; C-8/75, Foot-Ball Club d'Andlau, [1975] Rec. p. 739; C-425/93, Calle Grenzshop, [1995] Rec. p. I-269.



Les activités exercées simultanément recouvrent les cas dans lesquels des activités supplémentaires sont exercées simultanément dans différents États membres, dans le cadre d'un même contrat ou de contrats de travail différents. La deuxième activité ou l'activité supplémentaire pourrait être exercée pendant un congé payé, pendant le week-end ou, en cas de travail à temps partiel, il se peut que deux activités différentes pour deux employeurs différents soient menées le même jour. Par exemple, un vendeur employé dans un État membre serait tout de même concerné par cette disposition s'il travaillait comme chauffeur de taxi salarié pendant le week-end dans un autre État membre. Les travailleurs du secteur des transports routiers internationaux qui livrent des marchandises dans différents États membres constituent un autre exemple de personnes travaillant simultanément dans deux ou plusieurs États membres. De manière générale, l'exercice d'activités concomitantes constitue alors un aspect normal des modalités de travail et il n'y a pas d'intervalle entre les activités exercées dans les différents États membres.

Les activités exercées en alternance ne sont pas menées simultanément sur le territoire de plusieurs États membres, mais consistent en missions successives effectuées l'une après l'autre dans différents États membres. Pour déterminer si ces activités sont exercées au cours de périodes successives, il convient non seulement de tenir compte de la durée prévue des périodes d'activité, mais également de la nature de l'emploi en question. Si la fréquence de l'alternance importe peu, une certaine régularité de l'activité est toutefois nécessaire. Ainsi, un représentant commercial qui se rendrait chaque année dans un État membre pour y faire de la prospection pendant neuf mois et qui retournerait travailler dans son État membre de résidence pendant les trois mois restants exercerait des activités en alternance.

L'État membre de résidence appelé à déterminer la législation applicable devra procéder à une évaluation détaillée des faits pertinents et garantir que les informations sur la base desquelles le certificat A1 est délivré sont exactes²⁶.

Aux fins de cette évaluation, il importe, en premier lieu, de vérifier si, à la date de détermination de la législation applicable, il est prévisible que des périodes de travail effectuées dans plusieurs États membres vont se succéder avec une certaine régularité au cours des douze mois civils à venir. La nature du travail, telle qu'elle ressort du ou des contrats de travail, revêt une importance particulière à cet égard.

En deuxième lieu, les activités décrites dans le ou les contrats doivent concorder avec celles que le travailleur va probablement exercer. Lorsqu'elle apprécie les faits en vue de déterminer la législation applicable, l'institution peut, le cas échéant, également tenir compte:

- de la manière dont les contrats de travail entre l'employeur et le travailleur ont été concrètement exécutés par le passé;
- du type de contrat (s'agit-il, par exemple, d'un «contrat-cadre» qui n'indique pas précisément l'État membre dans lequel le travailleur effectuera son travail?) ainsi que
- des caractéristiques et des conditions de l'activité de l'employeur.

²⁶ Voir, par analogie, l'affaire C-202/97, Fitzwilliam, [2000] Rec. p. I-883, point 51, l'affaire C-178/97, Banks, [2000] Rec. p. I-2005, point 38, et l'arrêt de la Cour de justice du 4 octobre 2012 dans l'affaire C-115/11, Format, [2012], non encore publié au Recueil.



Si l'évaluation révèle une situation de fait différente de celle décrite dans le contrat de travail, l'institution compétente doit se baser sur la *situation réelle* de l'intéressé, telle qu'elle ressort de l'évaluation, et non sur le contrat de travail²⁷. En outre, si l'institution compétente constate, après la délivrance du certificat A1, que les conditions de travail réelles diffèrent de la situation décrite dans le contrat et si elle a des doutes sur l'exactitude des faits qui sont à la base du certificat A1, il lui incombe de reconsidérer le bien-fondé de cette délivrance et, le cas échéant, de retirer le certificat.

Exemple 1:

M. X réside en Estonie et travaille pour une société estonienne de sous-traitance dans le secteur de la construction. Il travaille à la demande, sur la base de «contrats-cadres». Les termes du contrat laissent entendre qu'il pourrait lui être demandé de travailler en Finlande, en Estonie, en Lettonie et en Lituanie. La date et la durée de ses missions dépendent du travail disponible et des exigences de chaque mission. M. X travaille d'abord deux mois en Lettonie. À la fin de cette mission, le contrat-cadre est résilié. Après une attente de deux mois, M. X débute une nouvelle activité de dix mois en Lituanie, sur la base d'un nouveau contrat-cadre.

M. X travaille donc dans un seul État membre à la fois à chaque contrat. Les contrats ne se succèdent pas directement et les termes de chacun d'eux ne permettaient pas de prévoir si M. X travaillerait effectivement dans deux ou plusieurs États membres au cours d'une période de douze mois civils. S'il est vrai qu'il pouvait être déduit des termes du contrat-cadre que M. X pouvait être appelé à travailler dans différents États membres, simultanément ou en alternance, **sa situation de travail réelle était différente**. Celle-ci n'obéit pas à un schéma de travail régulier dans deux ou plusieurs pays et, aux fins de la détermination de la législation applicable, l'intéressé n'exerce donc pas «normalement» des activités dans deux ou plusieurs États membres.

Exemple 2:

M. Z réside en Hongrie et exerce deux activités au cours de l'année. De novembre à avril, il travaille en Autriche, comme moniteur de ski pour une entreprise autrichienne. Puis il retourne en Hongrie, où il est embauché par une exploitation agricole pour récolter des légumes de mai à octobre. Il a deux contrats de travail (un avec chaque employeur).

Pour qu'il puisse être considéré que cette personne exerce normalement des activités dans deux ou plusieurs États membres, et ne travaille donc pas dans un seul État membre à la fois, ses activités prévisibles doivent consister en activités salariées couvrant le territoire de plusieurs États membres de manière non occasionnelle. Il ne sera considéré qu'elle travaille dans deux ou plusieurs États membres que s'il existe des éléments indiquant que ses modalités de travail resteront stables pendant les douze mois civils à venir. Dans le cas d'emplois saisonniers, le caractère prévisible des activités qui seront exercées dans le prochain État membre d'emploi est pertinent. Existe-t-il déjà un contrat de travail avec un autre employeur dans un autre État membre? Dans la négative, la situation professionnelle des douze derniers mois

²⁷ Arrêt de la Cour de justice du 4 octobre 2012 dans l'affaire C-115/11, Format, [2012], non encore publié au Recueil.



indique-t-elle que l'activité de la personne obéit à un **schéma de travail répétitif** dans les États membres concernés? Existe-t-il des périodes d'intermittence entre les activités exercées dans les différents États membres et interrompent-elles le rythme de travail «normal» d'une activité exercée dans deux États membres? En l'absence d'éléments permettant d'établir clairement l'existence de modalités de travail répétitives, la législation applicable devra être déterminée séparément pour chaque contrat de travail et chaque État membre, et non en vertu de l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004.

La situation d'une personne appelée à travailler de manière irrégulière dans divers États membres est couverte par l'article 13 à condition que le travail dans différents États membres fasse partie intégrante des modalités de travail et que la durée ou la nature de l'intervalle entre les périodes de travail ne modifie pas ces modalités de manière telle que la personne ne pourrait plus être considérée comme travaillant «normalement» dans deux ou plusieurs États membres. Il est d'ailleurs tout à fait possible que, lors d'une première détermination de la législation applicable pour les douze mois civils à venir, le caractère incertain ou irrégulier du schéma de travail conduise à conclure qu'une personne n'exerce pas normalement une activité dans un ou plusieurs États membres, et que cette appréciation soit révisée par la suite si un schéma de travail répétitif peut être décelé au cours des douze mois civils suivants.

Exemple 3:

M^{me} Z travaille pour une compagnie de cirque établie en Italie, à laquelle elle est liée par un contrat à durée indéterminée. De janvier à mai, elle est normalement en tournée dans les États membres à raison d'un mois environ dans chaque pays, bien qu'il soit difficile de prédire à l'avance où et quand elle travaillera.

Au moment où l'État membre de résidence doit statuer sur la législation applicable, il est **prévisible** que M^{me} Z exercera normalement des activités à l'étranger, dans le cadre de son contrat de travail. Elle entre donc dans le cas de figure où des activités sont normalement exercées dans plus d'un État membre. La législation applicable est à déterminer en application des règles énoncées à l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004, en liaison avec l'article 14, paragraphe 10, du règlement (CE) n° 987/2009.

Pour établir une distinction entre des activités multiples et le détachement, la durée et la nature de l'activité dans un ou plusieurs États membres sont déterminantes (activité permanente ou de nature occasionnelle, ponctuelle ou temporaire).

Pour éviter tout détournement des règles relatives à la législation applicable, **les activités marginales** ne sont pas prises en compte pour la détermination de la législation applicable sur la base de l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004.

Les activités marginales sont des activités permanentes mais négligeables en termes de temps ou de rentabilité économique. Il est conseillé, à titre indicatif, de considérer comme marginales les activités représentant moins de 5 % du temps de travail normal du travailleur²⁸ et/ou moins de 5 % de sa rémunération globale. La nature des activités

²⁸ Aux termes de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'organisation du temps de travail, on entend par temps de travail «toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur»



– par exemple, les activités d'appoint, qui ne peuvent s'exercer de façon indépendante, exercées chez soi ou en soutien de l'activité principale – peut aussi être un indicateur d'activités marginales. Si une personne exerce des «activités de portée marginale» dans un État membre et travaille aussi dans un autre État membre, elle ne peut être considérée comme exerçant normalement une activité dans deux ou plusieurs États membres et, par conséquent, elle n'est pas concernée par l'article 13, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004. Dans cette situation, la personne est considérée, **dans le but de déterminer la législation applicable**, comme exerçant une activité dans un seul État membre. Si l'activité marginale entraîne une affiliation à la sécurité sociale, les cotisations seront alors versées dans l'État membre compétent pour l'ensemble des revenus de toutes les activités. Cette mesure vise à prévenir les abus consistant, par exemple, à contraindre une personne à travailler pour un temps très court dans un autre État membre pour éviter que la législation du «premier» État membre ne s'applique. Dans ce type de cas, les activités marginales ne sont pas prises en compte pour déterminer la législation applicable. Elles doivent être appréciées séparément par chaque État membre et ne peuvent être totalisées.

La procédure de l'article 16 du règlement (CE) n° 987/2009 reste applicable à tous les cas dans lesquels une personne exerce une activité dans un État et une activité marginale dans un autre. C'est ce qui ressort du texte de l'article 16, qui s'applique à **tous les cas** dans lesquels une personne exerce *une activité* dans deux États membres ou plus, quelles que soient les modalités de travail.

3. Qu'est-ce qu'une activité «substantielle»?²⁹

Une «**partie substantielle**» de l'activité est exercée dans un État membre lorsque, quantitativement, une grande partie de l'ensemble des activités du travailleur est exercée dans ce pays, sans nécessairement en constituer la majeure partie.

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

- le temps de travail et/ou
- la rémunération.

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

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

et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales». Dans ces conditions, les périodes d'astreinte, pendant lesquelles le travailleur est tenu d'être physiquement présent sur un lieu spécifié par son employeur, seront considérées comme du temps de travail complet, indépendamment du fait que, durant les périodes d'astreinte, la personne concernée n'exerce pas d'activité professionnelle en continu.

²⁹ Article 14, paragraphe 8, du règlement (CE) n° 987/2009.



Outre les critères ci-dessus, pour déterminer la législation nationale à appliquer, la situation présumée dans les douze mois civils à venir **doit** également être prise en compte³⁰. Cependant, les modalités antérieures d'exercice des activités peuvent aussi constituer un indicateur fiable du comportement futur et ainsi, lorsqu'il n'est pas possible de baser une décision sur des modalités de travail ou des tableaux de services anticipés, il sera raisonnable d'observer la situation des douze mois écoulés et de l'utiliser pour évaluer l'activité substantielle. Si une société n'est établie que depuis peu, l'évaluation peut alors se baser sur une période appropriée plus brève.

Exemples:

M. X est consultant en informatique. Il travaille en Autriche et en Belgique pour une société établie en Belgique. Il vit en Autriche, où il effectue au moins 25 % de son travail. Puisqu'il vit en Autriche et satisfait à l'obligation d'exercer une partie substantielle de son activité dans cet État membre, c'est la législation de ce pays qui est applicable [voir le paragraphe 1, point a), ci-dessus]. En revanche, s'il réalisait moins de 25 % de son travail (ou gagnait moins de 25 % de sa rémunération) en Autriche, c'est la législation de l'État membre où la société possède son siège social ou son siège d'exploitation qui serait applicable [paragraphe 1, point b) i)].

M. P est menuisier. Il travaille pour une société dont le siège social se trouve en France et qui le rémunère. Il réside en Espagne, mais n'y a exercé que 15 % de ses activités au cours des douze mois civils écoulés. Il est probable que ses modalités de travail resteront les mêmes au cours des douze mois civils suivants. C'est donc la législation française qui s'applique [voir le paragraphe 1, point b) i), ci-dessus].

M. T est salarié de deux sociétés de transport dont les sièges sociaux se trouvent aux Pays-Bas, où il n'a jamais travaillé. Les sociétés fournissent des chauffeurs de camion à diverses compagnies de transport internationales. M. T ne travaille ni aux Pays-Bas ni en Pologne, où il réside. Comme il n'exerce pas une partie substantielle de son activité dans son État membre de résidence, et qu'il perçoit tous ses revenus des sociétés implantées aux Pays-Bas, c'est la législation de l'État membre dans lequel ses employeurs ont leur siège social (en dehors de l'État membre de résidence, en l'occurrence les Pays-Bas), qui s'applique [voir le paragraphe 1, point b) ii), ci-dessus].

M^{me} Z est avocate. Elle travaille pour deux cabinets dont l'un se trouve en Italie et l'autre en Slovénie, cet État étant aussi celui où elle vit. Elle exerce la majeure partie de son activité en Italie (40 %), la partie exercée dans son État de résidence (20 %) n'étant pas substantielle. Le montant total de la rémunération qu'elle perçoit en Slovénie n'atteint pas non plus 25 %. Étant donné que le siège social de l'un de ses employeurs se situe en dehors de l'État membre de résidence, c'est la législation italienne qui s'applique [voir le paragraphe 1, point b) iii), ci-dessus].

M^{me} Y est avocate. Elle travaille en Autriche pour un cabinet dont le siège d'exploitation se trouve en Autriche, et en Slovaquie pour un autre cabinet dont le siège d'exploitation se trouve en Slovaquie. Elle-même vit en Hongrie. M^{me} Y est donc assujettie à la législation hongroise [voir le paragraphe 1, point b) iv), ci-dessus].

³⁰ Article 14, paragraphe 10, du règlement (CE) n° 987/2009.



4. Activité substantielle et travailleurs des transports internationaux

Comme déjà indiqué, les règles spécifiques applicables aux travailleurs des transports internationaux, mentionnées dans le règlement (CEE) n° 1408/71, ne sont pas reprises dans les nouveaux règlements. En conséquence, les mêmes dispositions générales s'appliqueront aux personnes travaillant dans deux ou plusieurs États membres et aux travailleurs des transports internationaux, à l'exception des gens de mer et des membres d'équipages de conduite et de cabine. **Le paragraphe 4 bis fournit des précisions sur la législation applicable aux membres d'équipages de conduite et de cabine depuis l'entrée en vigueur du règlement (UE) n° 465/2012, le 28 juin 2012.**

Le présent paragraphe a pour objet d'apporter une assistance lorsqu'il s'agit de traiter des modalités de travail particulières qui s'appliquent au secteur des transports internationaux. Toutefois, s'il apparaît clairement lors d'une évaluation initiale qu'un travailleur est principalement salarié dans son État membre de résidence, il n'est normalement pas nécessaire d'appliquer les critères spéciaux suggérés aux paragraphes qui suivent.

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

Certains travailleurs des transports ont des modalités de travail fixes, des itinéraires précis et des temps de déplacement estimés. Une personne demandant une décision sur la législation applicable doit présenter des justificatifs suffisants (par exemple, des tableaux de service, des calendriers de déplacement ou autres informations) pour permettre une évaluation de la répartition de l'activité entre le temps de travail passé dans l'État de résidence et le temps de travail passé dans d'autres États membres.

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



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

Exemple:

Un chauffeur routier vit en Allemagne et travaille pour une compagnie de transport néerlandaise. Les activités du travailleur sont principalement exercées aux Pays-Bas, en Belgique, en Allemagne et en Autriche. Sur une période donnée, par exemple, une semaine³¹, il charge et décharge le camion cinq fois. Au total, il y a donc dix éléments (cinq chargements, cinq déchargements). Pendant cette semaine-là, il charge et décharge une fois en Allemagne, son État de résidence. Cette opération représente deux éléments, soit 20 % du total, ce qui indique qu'il n'y a pas de partie substantielle d'activité exercée dans l'État membre de résidence. Par conséquent, c'est la législation néerlandaise qui s'applique, les Pays-Bas étant l'État membre où est situé le siège social de l'employeur.

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

4.a. Comment déterminer la législation applicable aux membres des équipages de conduite et de cabine après le 28 juin 2012?

Le règlement (UE) n° 465/2012³², qui s'applique depuis le 28 juin 2012, désigne la «base d'affectation» comme le seul critère décisif pour déterminer la législation de sécurité sociale applicable aux membres des équipages de conduite et de cabine³³. En introduisant la notion de «base d'affectation», le législateur a créé à l'article 11, paragraphe 5, du règlement (CE) n° 883/2004 une fiction juridique qui vise à simplifier la détermination de la législation applicable au personnel navigant aérien. Celle-ci est directement liée à la «base d'affectation», qui est le lieu où la personne se trouve physiquement et avec lequel elle a un lien étroit en termes d'emploi.

Tous les nouveaux contrats conclus avec des membres d'équipages de conduite ou de cabine après le 28 juin 2012 doivent donc être appréciés au regard du nouvel article 11, paragraphe 5. Conformément à l'article 19, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 987/2009, la législation applicable est déterminée et le document portable A1

³¹ Cette période sert uniquement d'exemple et a été choisie par souci de simplicité. Elle ne préjuge pas de la détermination de la période de douze mois. Ce point est examiné au paragraphe 3.

³² Règlement (UE) n° 465/2012 du Parlement européen et du Conseil du 22 mai 2012 modifiant le règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n° 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 (JO L 149 du 8.6.2012, p. 4).

³³ La base d'affectation étant le lieu désigné conformément au règlement (CEE) n° 3922/91 par l'exploitant/la compagnie aérienne pour le membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de service et où, dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage.



délivré par l'État membre dans lequel se trouve la «base d'affection», lorsque l'intéressé n'a qu'une seule base d'affectation stable. Les membres des équipages de conduite ou de cabine qui ont été recrutés avant le 28 juin 2012 ne sont pas concernés par les nouvelles règles si leur situation reste inchangée et s'ils ne demandent pas à être soumis à la nouvelle réglementation (voir la partie IV du présent guide).

Exemple 1:

Une salariée membre d'un équipage de cabine a été embauchée le 1^{er} septembre 2012. Elle réside en Belgique et travaille à partir d'une base d'affectation située à Eindhoven, aux Pays-Bas, pour une compagnie aérienne dont le siège social se trouve en Hongrie. Selon la nouvelle règle de l'article 11, paragraphe 5, elle est soumise à la législation néerlandaise en matière de sécurité sociale. Les institutions compétentes des Pays-Bas doivent l'informer et informer son employeur des obligations énoncées dans la législation et doivent lui apporter l'aide nécessaire à l'accomplissement des formalités requises. L'institution compétente des Pays-Bas doit, à la demande de la personne concernée ou de l'employeur, fournir une attestation³⁴ selon laquelle la législation néerlandaise est applicable, en indiquant, le cas échéant, jusqu'à quelle date et à quelles conditions.

Pour les membres d'équipages de conduite ou de cabine ayant deux bases d'affectation ou plus dans différents États membres, l'institution désignée de l'État membre de résidence détermine l'État compétent sur la base des règles relatives aux conflits de lois énoncées à l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004³⁵. Il en va de même pour les membres d'équipages de conduite ou de cabine embauchés pour de courtes missions successives, de quelques mois seulement, dans différents États membres (par exemple par l'intermédiaire d'agences d'intérim). S'ils ont régulièrement changé de base d'affectation au cours des douze mois civils ayant précédé la dernière détermination de la législation applicable, ou s'il est probable qu'ils en changeront régulièrement au cours des douze mois civils à venir, leur situation doit être appréciée conformément à l'article 13, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004. La procédure de l'article 16 du règlement (CE) n° 987/2009 s'applique à ces situations, c'est-à-dire que l'institution désignée de l'État membre de résidence détermine la législation applicable à la personne concernée.

Exemple 2:

Un pilote réside à Trêves, en Allemagne, et travaille pour deux compagnies aériennes dont les sièges sociaux respectifs se trouvent au Luxembourg et en Allemagne. La base d'affectation désignée par la compagnie aérienne A est l'aéroport de Luxembourg, tandis que celle désignée par la compagnie aérienne B est l'aéroport de Francfort-sur-le-Main. En vertu de la fiction juridique créée par l'article 11, paragraphe 5, du règlement (CE) n° 883/2004, l'intéressé est réputé exercer une activité professionnelle dans les deux États membres où se trouvent ses bases d'affectation: l'Allemagne et le Luxembourg. Dans un cas exceptionnel comme celui-ci, où il existe deux bases d'affectation, la législation applicable doit être déterminée par l'État membre de résidence [article 16 du règlement (CE) n° 987/2009] conformément aux règles applicables aux conflits de lois établies à l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004. Cela signifie que l'institution désignée dans l'État

³⁴ Document portable A1.

³⁵ Procédure de détermination de la législation applicable décrite à l'article 16 du règlement (CE) n° 987/2009.



membre de résidence va évaluer si une partie substantielle des activités d'ensemble du pilote est exercée en Allemagne. Pour ce faire, l'institution peut, dans le cas du personnel navigant, utiliser le nombre de décollages et d'atterrissages et les endroits où ceux-ci ont lieu. En fonction du résultat de cette appréciation, c'est la législation de l'Allemagne qui sera applicable si une partie substantielle des activités d'ensemble y est exercée, et la législation luxembourgeoise dans le cas contraire.

Un changement temporaire de base d'affectation, dû, par exemple, à des demandes saisonnières dans des aéroports spécifiques, ou à l'ouverture d'une nouvelle «base d'affectation» dans un autre pays par l'opérateur, ne conduit pas automatiquement à une modification de la législation applicable à la personne concernée. De courtes missions peuvent tomber sous le coup des dispositions relatives au détachement, qui autorisent des affectations pouvant aller jusqu'à vingt-quatre mois sans qu'il soit besoin de changer de législation applicable, à condition que les conditions relatives au détachement soient respectées³⁶.

Même lorsque les dispositions relatives au détachement sont inapplicables alors que les changements de base d'affectation sont fréquents ou réguliers, cela n'entraîne pas nécessairement des changements fréquents de législation applicable pour les membres des équipages de conduite ou de cabine. Il ressort, en effet, de l'article 14, paragraphe 10, du règlement (CE) n° 987/2009 que la législation applicable est évaluée sur la base de la situation future prévue pour les douze mois civils à venir, et qu'elle devrait en principe rester stable pendant cette période. Comme indiqué au considérant 18^{ter} du règlement (CE) n° 883/2004 et au paragraphe 6 du présent guide (ci-dessous), il s'agit d'éviter tout effet «de yo-yo» lié à de fréquents changements de législation. Cela signifie que la détermination de la législation applicable au personnel navigant ne devrait pas être réexaminée avant un délai de douze mois au moins à compter de la dernière décision arrêtée en la matière, à condition qu'aucun changement substantiel, excepté des changements dans les modalités de travail habituelles, n'intervienne dans la situation de la personne concernée.

Exemple 3:

Une entreprise de travail temporaire, opérant dans le secteur de l'aviation et ayant son siège social à Chypre, recrute au mois d'août un pilote qui est immédiatement affecté auprès d'une compagnie aérienne intervenant dans l'Union européenne. Les vols de cette compagnie sont programmés en fonction des besoins du secteur. La compagnie propose des vols à partir de l'Espagne et le pilote sera basé à Madrid en septembre et en octobre. Il sera ensuite envoyé en Italie, où il travaillera pour une autre compagnie aérienne à partir de la base d'affectation de Rome, de nouveau pour deux mois. En substance, la base d'affectation du pilote change régulièrement d'État membre au bout de quelques mois.

Il s'agit là d'un exemple de situation où l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004 et l'article 16 du règlement (CE) n° 987/2009 s'appliquent (activités alternantes à partir de bases d'affectations situées dans des États membres différents, au cours des douze mois civils suivant ou précédant la détermination de la législation applicable). La législation applicable doit être déterminée par l'État membre de résidence du pilote conformément à l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004 et doit rester stable

³⁶ Voir l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004, la décision A2 de la commission administrative et la première partie du présent guide.



pendant douze mois civils au moins à compter de la dernière détermination en date [voir l'article 14, paragraphe 10, du règlement (CE) n° 987/2009 et le paragraphe 6 du présent guide].

Dans l'exemple 2, la législation applicable, déterminée par l'institution désignée dans l'État membre de résidence du pilote, serait soit celle de l'État de résidence, soit celle du siège social ou du siège d'exploitation de l'employeur, en fonction de l'évaluation des éléments mentionnés au paragraphe 4. En admettant que le pilote n'exerce pas une partie substantielle de son activité dans l'État membre de résidence et que l'employeur chypriote est une entreprise en bonne et due forme (voir à ce propos le paragraphe 7), c'est donc la législation chypriote qui serait applicable. Pour le personnel navigant aérien très mobile employé par l'intermédiaire d'agences d'interim, par exemple, il serait indiqué de déterminer la législation applicable pour une période ne dépassant pas douze mois civils, afin de permettre une réévaluation régulière des modalités de travail de l'intéressé et de la législation qui s'applique à lui.

La notion de «base d'affectation» des membres d'équipages de conduite ou de cabine est propre au droit de l'Union européenne. Son utilisation dans le règlement (CE) n° 883/2004 en tant que point de référence pour la détermination de la législation applicable se limite, tout comme le règlement lui-même, au territoire de l'Union. Cette notion ne peut être appliquée si la personne concernée – même s'il s'agit d'un ressortissant de l'Union européenne – effectue des vols vers différents États membres de l'UE depuis une base d'affectation située en dehors de l'UE. Dans une telle situation, c'est la règle générale applicable aux conflits de lois concernant les personnes qui travaillent dans deux ou plusieurs États membres qui continue de s'appliquer.

Lorsqu'un ressortissant de l'UE réside dans un pays tiers mais travaille comme membre d'équipage de conduite ou d'équipage de cabine à partir d'une base d'affectation située dans un État membre, c'est ce dernier État qui est compétent pour l'ensemble de ses activités dans l'UE. Un ressortissant d'un pays tiers qui réside légalement dans un État membre de l'UE et qui travaille comme membre d'équipage de conduite ou d'équipage de cabine depuis une base d'affectation située dans un autre État membre relève du champ d'application de l'article 1^{er} du règlement (UE) n° 1231/2010³⁷. Par conséquent, c'est l'État membre dans lequel se trouve la base d'affectation qui devient compétent sur la base de l'article 11, paragraphe 5, du règlement (CE) n° 883/2004.

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

Voir le point 3: «Qu'est-ce qu'une activité substantielle?»

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

Il est admis que les modalités de travail (par exemple, pour les travailleurs des transports internationaux) peuvent faire l'objet de fréquents changements. Or, il ne

³⁷ Règlement (UE) n° 1231/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 visant à étendre le règlement (CE) n° 883/2004 et le règlement (CE) n° 987/2009 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces règlements uniquement en raison de leur nationalité (JO L 344 du 29.12.2010, p. 1) [ci-après le «règlement (UE) n° 1231/2010»].



serait pas pratique – notamment dans l'intérêt de la personne concernée – de revoir la législation applicable chaque fois qu'un tableau de service est modifié. En conséquence, une fois la législation applicable déterminée, la décision ne doit pas – en principe et sous réserve que les informations initialement fournies par l'employeur ou par la personne concernée soient, à leur connaissance, conformes à la réalité – être révisée pendant au moins les douze mois qui suivent – étant entendu qu'une institution a le droit de revoir une décision qu'elle a prise si elle estime que cette révision est justifiée.

L'objectif est d'assurer la stabilité juridique et d'éviter l'effet «de yo-yo», en particulier pour les travailleurs très mobiles tels ceux du secteur des transports internationaux.

Par conséquent:

- la législation applicable en vertu de l'article 13, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 sera déterminée et, en principe, restera stable pendant les douze mois civils suivants;
- la situation présumée pour les douze mois civils suivants sera prise en compte. Cette situation future présumée est basée sur le résultat d'une appréciation conjointe du contrat de travail et de toute autre activité prévisible au moment où le certificat A1 est demandé (voir le paragraphe 2 ci-dessus);
- si rien n'indique que les modalités de travail sont appelées à changer considérablement dans les douze mois qui suivent, l'institution désignée basera l'évaluation globale sur les contrats et l'exécution du travail des douze mois écoulés, le résultat ainsi obtenu servant à prévoir la situation des douze mois suivants;
- si la personne concernée estime toutefois que ses modalités de travail ont changé ou changeront considérablement, cette personne ou son employeur peut demander un réexamen de la législation applicable avant l'expiration de la période de douze mois;
- en l'absence d'une exécution passée ou si la relation de travail dure moins de douze mois, la seule possibilité est d'utiliser les données déjà disponibles et de demander aux personnes concernées de fournir toute information pertinente. Dans la pratique, cela reviendra à se baser sur les modalités de travail établies depuis le début de la relation de travail, ou sur l'activité professionnelle présumée pour les douze mois suivants.

Il est à noter que les recommandations esquissées dans le présent paragraphe concernent uniquement les modalités de travail d'une personne. Si tout autre changement important intervient dans la situation d'une personne au cours des douze mois suivant une décision de détermination de la législation applicable (changement d'emploi ou de lieu de résidence, par exemple), la personne et/ou son employeur, ou l'institution compétente d'un État membre dans lequel la personne exerce ses activités, sont tenus d'en avvertir l'institution désignée de l'État de résidence afin que la question de la législation applicable puisse être réexaminée, et cette institution est à son tour tenue de procéder à ce réexamen.

Comme indiqué précédemment, l'institution désignée a bien entendu toujours la possibilité de réviser une décision sur la législation applicable si elle juge ce réexamen justifié. Si les informations fournies lors du processus initial pour déterminer la



législation applicable n'étaient pas intentionnellement erronées, les changements découlant du réexamen ne prendront effet qu'à compter de la date de celui-ci.

7. Comment déterminer où se situe le siège social ou le siège d'exploitation?

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

Le sens des termes «**siège social ou siège d'exploitation**» aux fins du titre II du règlement (CE) n° 883/2004 a été défini à l'article 14, paragraphe 5 *bis*, du règlement (CE) n° 987/2009 comme étant le siège social ou le siège d'exploitation où sont adoptées les décisions essentielles de l'entreprise et où sont exercées les fonctions d'administration centrale de celle-ci.

Cette définition est basée sur les nombreuses indications fournies par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et sur d'autres règlements de l'UE. En règle générale, les sociétés «boîtes aux lettres», où la sécurité sociale des salariés est liée à une société de nature purement administrative, sans transfert de pouvoir décisionnel effectif, ne peuvent être considérées comme satisfaisant aux obligations en la matière. Les lignes directrices qui suivent ont pour but d'aider les institutions à évaluer les demandes lorsqu'elles pensent avoir affaire à des opérations faisant intervenir de telles sociétés «boîtes aux lettres».

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

«La détermination du lieu du siège de l'activité économique d'une société implique la prise en considération d'un faisceau de facteurs, au premier rang desquels figurent le siège statutaire, le lieu de l'administration centrale, le lieu de réunion des dirigeants sociaux et celui, habituellement identique, où s'arrête la politique générale de cette société. D'autres éléments, tels que le domicile des principaux dirigeants, le lieu de réunion des assemblées générales, de tenue des documents administratifs et comptables et de déroulement principal des activités financières, notamment bancaires, peuvent également entrer en ligne de compte»³⁸.

En complément de la définition donnée à l'article 14, paragraphe 5 *bis*, du règlement (CE) n° 987/2009, l'institution du lieu de résidence – s'appuyant sur les informations disponibles ou en étroite coopération avec l'institution située dans l'État membre dans lequel l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation – pourrait prendre en compte les critères suivants:

- le lieu où l'entreprise a son siège social et son administration;

³⁸ Affaire C-73/06, Planzer Luxembourg, [2007] Rec. p. I-5655, point 61.



- l'ancienneté de l'établissement de l'entreprise dans l'État membre;
- l'effectif du personnel administratif travaillant dans le siège en question;
- le lieu où la majorité des contrats commerciaux sont conclus;
- le bureau qui dicte la politique de l'entreprise et les questions relatives à l'exploitation;
- le lieu où les principales fonctions financières, notamment bancaires, sont situées;
- le lieu désigné en application de la réglementation de l'Union comme le lieu depuis lequel sont tenus et gérés les dossiers relatifs aux obligations réglementaires du secteur dans lequel l'entreprise est active;
- le lieu de recrutement des travailleurs.

Si, après examen des critères ci-dessus, l'institution n'est toujours pas en mesure d'éliminer la possibilité que le siège social soit une société «boîte aux lettres», la personne concernée devrait être assujettie à la législation de l'État membre dans lequel est situé l'établissement avec lequel cette personne présente le lien le plus étroit pour l'exercice de son activité salariée³⁹. Cet établissement sera considéré, aux fins des règlements, comme le siège social ou le siège d'exploitation employant la personne concernée.

Pour cette détermination, il ne faut pas oublier que cet établissement *emploie* effectivement la personne concernée, et qu'une relation directe existe avec la personne au sens de la première partie, paragraphe 4, du présent guide.

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

Une personne normalement salariée dans deux ou plusieurs États membres doit signaler cette situation à l'institution désignée dans son État membre de résidence⁴⁰. Si une institution d'un autre État membre reçoit par erreur une notification, elle doit, sans délai, transmettre cette notification à l'institution désignée située dans l'État membre de résidence de la personne concernée. Si les institutions de deux ou plusieurs États membres ne s'accordent pas sur le lieu de résidence de la personne concernée, elles doivent d'abord résoudre ce problème entre elles en suivant la procédure prévue à cet effet et au moyen des documents électroniques structurés (DES)⁴¹ pertinents afin de déterminer l'État membre de résidence.

L'institution désignée de l'**État membre de résidence** doit déterminer la législation qui est applicable en tenant compte des procédures recommandées dans le présent guide. Dans un premier temps, cette détermination, à effectuer sans délai, sera

³⁹ Voir également l'affaire C-29/10, Koelzsch, [2011] non encore publiée au Recueil, points 42 à 45. Dans le cas des transports par route, le règlement (CE) n° 1071/2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la directive 96/26/CE du Conseil (applicable depuis le 4 décembre 2011) exige, entre autres, que les entreprises «qui exercent la profession de transporteur par route soient établies de façon stable et effective dans un État membre». À cet effet, les entreprises doivent disposer de locaux dans lesquels elles conservent leurs principaux documents d'entreprise, notamment leurs documents comptables, les documents de gestion du personnel, les documents contenant les données relatives au temps de conduite et de repos et tout autre document auquel l'autorité compétente doit pouvoir accéder pour vérifier le respect des conditions prévues par le règlement.

⁴⁰ La liste des institutions européennes de sécurité sociale est disponible à cette adresse: http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/

⁴¹ DES = Document électronique structuré. Voir l'article 4 du règlement (CE) n° 987/2009.



provisoire. L'institution du lieu de résidence doit ensuite notifier cette détermination aux institutions désignées de chacun des États membres dans lequel est exercée une activité et où est situé le siège social ou le siège d'exploitation de l'employeur, et ce au moyen des DES prévus à cet effet. La législation applicable deviendra définitive si elle n'est pas contestée par les institutions désignées dans les deux mois à compter de la date de cette notification.

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

L'institution compétente de l'État membre dont la législation est jugée applicable doit, sans délai, en informer la personne concernée par courrier ou en lui délivrant un document portable A1 (certificat attestant de la législation applicable⁴²). Si l'institution compétente délivre un DP A1 pour spécifier la législation applicable à la personne concernée, elle peut le faire à titre provisoire ou définitif. Si l'institution délivre un DP A1 pour indiquer que la détermination est provisoire, elle devra en délivrer un nouveau à la personne concernée une fois la détermination devenue définitive.

Une institution peut choisir de délivrer immédiatement un document portable A1 définitif pour informer la personne concernée. Toutefois, si la compétence de cet État membre est contestée et que la compétence finale diffère de celle initialement déterminée par l'institution désignée dans l'État membre de résidence, le DP A1 doit être immédiatement retiré et remplacé par un DP A1 émis par l'État membre finalement jugé compétent. Les lignes directrices relatives à l'utilisation des documents portables⁴³ contiennent des informations supplémentaires concernant le DP A1.

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

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

Il existe pour les personnes exerçant normalement des activités non salariées dans deux ou plusieurs États membres une règle spéciale qui prévoit que ces personnes sont assujetties à:

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

⁴² Voir l'article 19, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 987/2009.

⁴³ Voir <http://ec.europa.eu/social/>



Les critères permettant d'apprécier une activité substantielle et le centre d'intérêt d'une personne sont énoncés aux paragraphes 11 et 13.

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

Une personne qui «exerce normalement une activité non salariée dans deux ou plusieurs États membres» désigne, en particulier, une personne qui exerce, simultanément ou en alternance, une ou plusieurs activités non salariées distinctes sur le territoire de deux ou plusieurs États membres. La nature des activités n'entre pas en ligne de compte pour procéder à cette détermination. Toutefois, les activités marginales et secondaires négligeables en termes de temps et de rentabilité économique ne peuvent être prises en compte pour déterminer la législation applicable en vertu du titre II du règlement (CE) n° 883/2004⁴⁴. Les activités restent pertinentes pour l'application de la législation nationale de sécurité sociale; si l'activité marginale entraîne une affiliation à la sécurité sociale, les cotisations seront alors versées, pour l'ensemble des revenus provenant de toutes les activités, dans l'État membre compétent.

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

11. Comment définir une partie substantielle d'une activité non salariée?

Une «partie substantielle de l'activité non salariée» exercée dans un État membre de résidence signifie que, quantitativement, une partie substantielle de l'ensemble des activités du travailleur non salariée est exercée dans ce pays, sans nécessairement constituer la majeure partie de ces activités.

Pour déterminer si une partie substantielle de l'activité d'un travailleur non salariée est exercée dans un État membre, il **faudrait** prendre en compte les éléments suivants:

- le chiffre d'affaires,
- le temps de travail,
- le nombre des prestations fournies et/ou
- le revenu.

S'il ressort d'une évaluation globale qu'il est satisfait à au moins 25 % des critères ci-dessus, cela indique qu'une partie substantielle de toutes les activités de la personne est exercée dans l'État membre de résidence.

⁴⁴ L'article 14, paragraphe 5 *ter*, du règlement (CE) n° 987/2009 dispose que les activités marginales ne sont prises en compte pour aucune des situations couvertes par l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004.



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

Exemple:

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

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

Pour déterminer la législation applicable à un travailleur non salarié exerçant son activité dans deux ou plusieurs États membres, les procédures sont les mêmes que pour une personne salariée (voir le paragraphe 8 ci-dessus). Le travailleur non salarié doit prendre contact avec l'institution de l'État membre de résidence en son nom propre.

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

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

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

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

Outre les critères ci-dessus, pour déterminer la législation nationale à appliquer, la situation présumée dans les douze mois civils à venir doit également être prise en compte. L'exécution passée de prestations peut aussi être prise en compte dans la mesure où elle offre une description suffisamment fiable de l'activité du travailleur non salarié.

Exemple:



M^{me} XY est travailleuse non salariée. Elle exerce 60 % de ses activités en Autriche et passe 40 % de son temps de travail en Slovaquie, à titre non salarié également. Elle réside en Autriche. Étant donné qu'elle exerce la partie substantielle de ses activités en Autriche, son État membre de résidence, c'est la législation autrichienne qui est applicable.

M. Z est travailleur non salarié. Il exerce une partie de son activité en Belgique et une partie aux Pays-Bas. Il vit en Allemagne. Il ne possède pas de locaux fixes et permanents. Cependant, il travaille principalement aux Pays-Bas et gagne la majorité de ses revenus dans ce pays. Son intention d'établir son activité aux Pays-Bas, où il est en voie d'acquérir des locaux permanents. Bien que M. Z n'exerce pas une partie substantielle de son activité aux Pays-Bas, il a l'intention, comme en témoignent les circonstances (notamment ses projets), de faire des Pays-Bas le centre d'intérêt de son activité. M. Z est donc assujetti à la législation néerlandaise.

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

Si une personne exerce normalement une activité salariée et une activité non salariée dans différents États membres, elle sera assujettie à la législation de l'État membre dans lequel elle exerce une activité salariée. Si, parallèlement à son activité non salariée, la personne exerce une activité salariée dans plusieurs États membres, les critères énoncés à l'article 13, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 (exposés au paragraphe 1) s'appliqueront pour déterminer quel est l'État membre compétent pour l'activité salariée.



Troisième partie: détermination de la résidence

1. Dans quels cas la «résidence» d'une personne joue-t-elle un rôle en vertu du règlement (CE) n° 883/2004?

Les règles de résolution des conflits en matière de législation applicable contenues dans le règlement (CE) n° 883/2004 sont essentiellement fondées sur le principe *lex loci laboris*, qui veut, de façon générale, que toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre est soumise, en premier lieu, à la législation de l'État dans lequel l'activité économique est effectivement exercée [article 11, paragraphe 3, point a), du règlement (CE) n° 883/2004].

La *lex domicilii*, à savoir la législation de l'État de résidence, s'applique toutefois

- lorsqu'une personne n'exerce pas d'activité économique (les titulaires de pension, les enfants et les étudiants, par exemple), conformément à l'article 11, paragraphe 3, point e), du règlement (CE) n° 883/2004 ou
- lorsqu'une personne exerce des activités économiques dans deux ou plusieurs États membres ou lorsqu'un travailleur a plusieurs employeurs [article 13 du règlement (CE) n° 883/2004]⁴⁵.

Dans le règlement (CE) n° 883/2004, la «résidence» joue également un rôle majeur en tant que règle de résolution des conflits en cas d'éventuel cumul de prestations:

- à l'article 17: droit aux prestations de maladie en nature en cas de résidence dans un État membre autre que l'État membre compétent;
- à l'article 23: droit aux prestations de maladie en nature pour les titulaires de pension;
- à l'article 58: attribution d'un complément;
- à l'article 65: droit aux prestations de chômage dans le cas d'un chômeur qui résidait dans un État membre autre que l'État compétent;
- à l'article 67: droit aux prestations familiales pour les membres de la famille résidant dans un autre État membre;
- à l'article 68: règles de priorité en cas de cumul de droits aux prestations familiales;
- à l'article 70: prestations spéciales en espèces à caractère non contributif.

2. Comment le terme «résidence» est-il défini?

L'article 1^{er}, points j) et k), du règlement (CE) n° 883/2004 établit une distinction entre la «résidence» et le «séjour»: on entend par résidence le lieu où une personne réside *habituellement*, alors que le terme séjour signifie le séjour *temporaire*.

La Cour de justice a établi que, dans ce sens, l'État membre de «résidence» est «l'État dans lequel les personnes concernées résident habituellement et dans lequel se trouve également le centre habituel de leurs intérêts». Elle a ajouté que, «[d]ans ce contexte,

⁴⁵ À moins qu'en vertu de cet article, d'autres éléments ne soient décisifs.



il convient de considérer en particulier la situation familiale du travailleur, les raisons qui l'ont amené à se déplacer, la durée et la continuité de sa résidence, le fait de disposer, le cas échéant, d'un emploi stable et l'intention du travailleur, telle qu'elle ressort de toutes les circonstances.»⁴⁶

Le centre habituel des intérêts doit être déterminé sur la base d'une enquête de fait à laquelle il conviendra de se référer dans toutes les circonstances propres à démontrer le choix effectif de l'intéressé d'élire un pays comme pays de résidence⁴⁷.

Cette interprétation du terme «résidence» revêt une portée européenne⁴⁸, c'est-à-dire qu'elle s'applique par définition de manière identique à toutes les prestations aux fins de l'application du règlement (CE) n° 883/2004 et du règlement (CE) n° 987/2009⁴⁹. Cela signifie qu'à chaque fois que ces deux règlements font référence à la notion de «résidence», cette définition européenne s'applique en particulier à toute disposition des règlements destinée à résoudre d'éventuels conflits de législation.

Toutefois, étant donné que ces deux règlements n'harmonisent pas les systèmes de sécurité sociale des États membres mais se limitent à les coordonner, les États membres peuvent en principe prévoir (dans leur législation nationale) des conditions supplémentaires d'ouverture d'un droit à une prestation donnée ou à une couverture dans un système de sécurité sociale particulier, pour autant que ces critères soient compatibles avec le droit de l'Union et, notamment, avec le principe fondamental d'égalité de traitement et de non-discrimination des personnes migrantes. Lorsque de telles conditions supplémentaires portent sur les durées minimales de résidence, l'article 6 du règlement (CE) n° 883/2004 dispose que les périodes accomplies dans un autre État membre sont, dans la mesure nécessaire, prises en considération.

Ces conditions supplémentaires peuvent aussi découler du fait que la législation nationale impose une obligation de «résidence» dans l'État membre conformément à une définition nationale de la notion de «résidence». Une telle définition nationale pourrait exiger qu'il soit satisfait à davantage ou à moins de critères ou à des critères différents, par exemple, pour qu'un droit à une prestation soit ouvert, pour autant que ces critères soient également conformes à la législation de l'UE⁵⁰.

Le terme «séjour»⁵¹ est caractérisé par son caractère temporaire et par l'intention de l'intéressé de retourner sur son lieu de résidence dès que l'objectif sous-jacent du séjour dans un autre pays a été atteint. Le «séjour» requiert donc la présence physique de la personne concernée en dehors de son lieu de résidence habituelle.

Étant donné que les règles relatives à la législation applicable sont fondées sur le principe selon lequel toute personne relevant du champ d'application des règlements n'est soumise qu'à la législation d'un seul État membre⁵², il peut être déduit de ce

⁴⁶ Affaire C-90/97, Swaddling, Rec. 1999, p. I-1075, point 29.

⁴⁷ Affaire C-76/76, Di Paolo, Rec. 1977, p. 315, points 17 à 20, et affaire C-102/91, Knoch, Rec. 1992, p. I-4341, points 21 et 23.

⁴⁸ Affaire C-90/97, Swaddling, Rec. 1999, p. I-1075, point 28.

⁴⁹ La notion de «résidence» est la même aux fins de l'application du règlement (CEE) n° 1408/71 et du règlement (CEE) n° 574/72.

⁵⁰ En ce qui concerne l'introduction d'un critère du droit de résidence, voir l'arrêt dans l'affaire C-140/12, Brey, non encore publié, et la jurisprudence de la Cour de justice en la matière.

⁵¹ Ou toute forme de présence dans un État membre qui n'est pas la résidence habituelle.

⁵² Article 11, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004.



principe qu'une telle personne ne peut avoir qu'un seul lieu de résidence au sens des règlements⁵³.

Il en ressort également qu'une telle personne doit avoir un lieu de résidence, sous peine de conflit négatif concernant la législation applicable, ce que les règlements cherchent à éviter.

Ce lieu de résidence ne doit pas nécessairement se trouver dans le champ d'application territorial des règlements; il peut aussi être situé dans un pays tiers (par exemple, dans le cas d'un représentant de commerce ou d'un autre travailleur itinérant qui possède un domicile dans un pays tiers et qui voyage à titre professionnel dans différents États membres, mais qui retourne dans l'intervalle de ses tournées dans son pays d'origine⁵⁴).

3. Critères de détermination du lieu de résidence

Reprenant les critères de détermination du lieu de résidence au sens de l'article 1^{er}, point j), du règlement (CE) n° 883/2004 établis par la Cour de justice, le législateur a prévu, à l'article 11 du règlement (CE) n° 987/2009, une règle destinée à permettre la détermination du lieu de résidence d'une personne «[e]n cas de divergence de vues entre les institutions de deux États membres ou plus». Ce nouvel article vise à fournir un instrument garantissant qu'il sera néanmoins toujours possible d'identifier un État membre comme pays de résidence, dans le cas exceptionnel où deux institutions ne parviennent pas à s'entendre à ce sujet.

Pour établir le **centre d'intérêt** de la personne concernée, ces institutions doivent, conformément à l'article 11, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 987/2009, effectuer conjointement «une évaluation globale» de toutes les informations disponibles concernant les faits pertinents, qui peuvent inclure, le cas échéant, plusieurs critères.

Les **critères de détermination de la résidence** sont explicitement non exhaustifs [comme l'indiquent les termes «en particulier» utilisés par la Cour de justice dans l'affaire Swaddling et «peuvent inclure» de l'article 11 du règlement (CE) n° 987/2009] et s'appliquent chaque fois que le lieu de résidence d'une personne doit être déterminé:

- la situation de famille (la situation familiale et les liens de famille);
- la durée et la continuité de la présence sur le territoire des États membres concernés⁵⁵;
- la situation en matière d'emploi (la nature et les spécificités de toute activité exercée, notamment le lieu habituel de son exercice, son caractère stable ou la durée du contrat de travail);
- l'exercice d'activités non lucratives;
- lorsqu'il s'agit d'étudiants, la source de leurs revenus;
- la situation en matière de logement, notamment le caractère permanent de celui-ci;

⁵³ Affaire C-589/10, Wencel, non encore publié, points 43 à 51.

⁵⁴ Affaire C-13/73, Hakenberg, Rec. 1973, p. 935, points 29 à 32.

⁵⁵ Il n'est cependant pas possible d'exiger une période minimale de résidence (affaire C-90/97, Swaddling, Rec. 1999, p. I-1075, point 30).



- l'État membre dans lequel la personne est censée résider aux fins de l'impôt;
- les raisons du déplacement;
- l'intention, telle qu'elle ressort de toutes les circonstances.

Ces critères établissent une distinction entre les éléments relatifs aux caractéristiques objectives de la résidence habituelle, comme la durée et la continuité de la présence sur le territoire des États membres, et les éléments liés à la situation de l'intéressé. Tous ces éléments sont des critères purement factuels, c'est-à-dire qu'ils doivent être évalués indépendamment de leur légalité (par exemple, la nature et les spécificités d'une activité rémunérée jouent également un rôle en cas de travail illégal).

La volonté de la personne concernée doit être appréciée «telle qu'elle ressort de toutes les circonstances». Cela signifie qu'elle doit s'appuyer sur des éléments factuels ou, en d'autres termes, qu'elle ne peut être prise en considération que lorsqu'elle est étayée par des faits et des circonstances objectifs. La simple déclaration selon laquelle une personne envisage ou souhaite avoir sa résidence dans un lieu déterminé n'est pas suffisante.

Lorsque l'article 11 du règlement (CE) n° 987/2009 s'applique, à savoir en cas de divergence de vues entre les institutions de deux États membres ou plus au sujet de la détermination de la résidence d'une personne, le paragraphe 2 dudit article prévoit que la volonté de la personne concernée est l'élément déterminant lorsque la prise en considération des différents critères fondés sur les faits pertinents ne conduit pas à une solution claire.

Une personne qui s'installe dans un autre pays sans entretenir de liens importants avec son pays d'origine ne peut plus être considérée comme «résidant» dans ce pays, même si elle entend y retourner. C'est notamment le cas d'une personne migrante qui n'a plus ni membre de sa famille, ni maison ou appartement loué, ni aucune adresse à laquelle elle peut encore être contactée dans son pays d'origine.

Les éléments ou critères de détermination de la résidence énumérés ci-dessus ne sont pas exhaustifs. Ils ne s'appliquent que «le cas échéant», c'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas tous être utilisés dans tous les cas. Ils découlent de la jurisprudence pertinente de la Cour de justice et de l'article 11, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 987/2009, mais d'autres critères peuvent aussi intervenir.

Souvent, les institutions se contentent de présumer que le lieu de résidence d'une personne correspond à celui où elle a déclaré avoir son domicile. Toutefois, si elle peut être considérée comme une indication de la volonté de la personne, cette déclaration n'est nullement déterminante et ne peut servir de condition d'acceptation de la résidence d'une personne dans un lieu déterminé.

Si les différents critères établis par la Cour de justice et figurant à l'article 11, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 987/2009 ne revêtent pas toujours la même importance, il n'existe néanmoins aucune hiérarchie entre eux. Il n'existe pas de critère préétabli susceptible d'être considéré comme déterminant; chaque cas doit être apprécié en fonction de ses caractéristiques propres, sur la base d'une évaluation globale de tous les faits et circonstances pertinents.



4. Exemples typiques dans lesquels il peut être difficile de déterminer le lieu de résidence

Le lieu de résidence d'une personne peut être particulièrement difficile à déterminer dans deux types de situations:

- a) dans le cas de personnes très mobiles qui se déplacent fréquemment d'un État membre à un autre ou qui vivent simultanément dans deux ou plusieurs États membres (= conflit positif entre plusieurs lieux de résidence possibles) et
- b) dans le cas de personnes qui vivent dans des conditions relativement précaires, telles que dans un logement de fortune, un hôpital, une résidence d'étudiants ou une prison, qu'elles peuvent considérer comme temporaires, mais qui n'ont ni résidence habituelle ni adresse permanente ailleurs (conflit négatif en cas d'absence de résidence habituelle évidente).

Les **exemples** ci-après ne servent qu'à fournir certaines orientations et explications complémentaires dans quelques situations simplifiées. Ils ne dispensent pas l'institution concernée d'une appréciation de chaque cas d'espèce selon ses caractéristiques spécifiques et circonstances propres.

Ces exemples visent à attirer l'attention sur des spécificités qui pourraient être communes à de nombreux cas, même si la plupart des cas concrets ne présentent pas qu'une de ces spécificités. Ils sont également destinés à indiquer comment pondérer ces spécificités aux fins de la détermination de la résidence. Ces exemples ne comportent toutefois pas d'appréciation ou de conclusion quant à la législation applicable dans une situation spécifique ou quant au pays qui serait chargé des prestations.

Ils illustrent le raisonnement qui peut conduire à une solution à partir des informations disponibles, mais ils n'excluent pas la possibilité qu'une évaluation globale de tous les faits et circonstances pertinents aboutisse dans certains cas à un autre résultat, induit par des aspects supplémentaires ou différents. Il importe également de noter que ces exemples décrivent une situation à un moment donné, et que l'appréciation de la résidence pourrait différer si la situation devait prévaloir pendant une plus longue période ou si les circonstances devaient évoluer au fil du temps.

4.1. Travailleurs frontaliers

M. A est un citoyen belge qui vit avec son épouse et ses deux enfants en Belgique. Il travaille en France, où il loue un appartement. En général, il retourne tous les week-ends dans sa famille.

Appréciation

M. A passe la plupart de son temps en France. C'est également là qu'il a un emploi stable et qu'il exerce habituellement une activité économique. En revanche, sa situation familiale et en matière de logement indique clairement que son centre d'intérêt reste en Belgique. Il entretient des liens étroits avec sa famille et il retourne régulièrement au domicile de sa famille (le week-end). Ces éléments montrent qu'il



n'a l'intention de séjourner en France que de manière temporaire et uniquement tant que cela s'avère nécessaire pour son travail.

Conclusion

Étant donné que M. A n'a l'intention de séjourner en France qu'à titre provisoire et qu'il maintient des liens solides au cours de cette période avec sa famille en Belgique, son principal centre d'intérêt et, par conséquent, son lieu de résidence habituelle est toujours en Belgique. M. A est un travailleur frontalier typique au sens de l'article 1^{er}, point f), du règlement (CE) n° 883/2004⁵⁶.

4.2. Travailleurs saisonniers

M. B est un étudiant polonais qui travaille comme serveur dans un hôtel situé dans une station de ski autrichienne de la Noël au mois d'avril. Pendant cette période, il loge dans une petite chambre de l'hôtel où il travaille. Il souhaite retourner au domicile de ses parents, en Pologne, à la fin de cette période.

Appréciation

Contrairement à M. A dans l'exemple précédent, M. B ne retourne pas régulièrement dans son pays d'origine pendant son travail saisonnier. Toutefois, sa situation en matière de logement en Autriche indique clairement qu'il n'a pas l'intention d'y vivre de façon permanente. Il ne séjourne en Autriche qu'en raison de son travail. Il n'a pas d'emploi stable permanent, mais uniquement un contrat de travail à durée déterminée. De même, sa volonté de retourner dans son pays d'origine après la cessation de son emploi, étayée par les circonstances factuelles de ses conditions de logement et de travail, indique qu'il a toujours conservé sa résidence habituelle en Pologne.

Conclusion

À l'instar de la plupart des travailleurs saisonniers, M. B ne séjourne que temporairement dans son pays d'emploi et maintient donc sa résidence dans son pays d'origine pendant son travail saisonnier.

4.3. Travailleurs détachés (A)

M. C vit avec sa famille en France. Il est détaché par son employeur pendant deux ans en Belgique. Pendant les vacances, il retourne voir sa famille en France. Conformément à la convention fiscale entre la France et la Belgique, il acquitte l'impôt sur le revenu en France uniquement pendant les six premiers mois, puis en Belgique après cette période. Il entend retourner au domicile de sa famille en France après cessation de son emploi en Belgique.

Appréciation

Le détachement est limité dans le temps et donc temporaire de par sa nature même. De même, le fait que la famille de M. C continue de résider en France au cours de la période de détachement indique qu'il maintient sa résidence habituelle dans son pays d'origine pour la durée du détachement.

Le fait que les conventions fiscales prévoient comme règle générale l'acquittement des impôts dans le pays d'origine pour les six premiers mois du détachement puis dans le pays d'emploi après cette période ne change rien à la donne.

⁵⁶ Affaire C-76/76, Di Paolo, Rec. 1977, p. 315, points 17 à 20.



Conclusion

M. C continue de résider dans son pays d'origine (la France) au cours de la période de détachement.

4.4. Travailleurs détachés (B)

M. D vit avec sa famille en France. Il est détaché par son employeur pendant deux ans en Belgique. Il met sa maison en France en location et emménage avec sa famille en Belgique, où se trouve son nouveau lieu de travail.

Appréciation

Contrairement à M. C dans l'exemple précédent, M. D s'installe avec sa famille dans son nouveau pays d'emploi pour la durée du détachement. Étant donné qu'il a mis sa maison en France en location, il n'y retournera pas régulièrement.

Conclusion

La situation familiale et en matière d'emploi de M. D indique qu'il a effectivement transféré son centre d'intérêt en Belgique et qu'il y réside au cours de la période de détachement.

4.5. Étudiants (A)

M. E est étudiant. Ses parents vivent en Belgique, mais il poursuit ses études à Paris, où il loue un petit appartement. Ses études sont financées par ses parents. Il retourne chez eux tous les week-ends.

Appréciation

Les études de M. E constituent une activité non lucrative qui figure parmi les éléments énumérés à l'article 11, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 987/2009. Ses études sont financées par ses parents, dont il reste à la charge. Lorsqu'il s'agit d'étudiants, la source de leurs revenus figure à l'article 11, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 987/2009 parmi les critères à prendre en considération.

Conclusion

Le fait que M. D retourne chez ses parents régulièrement (tous les week-ends) et le fait que ces derniers l'entretiennent et financent également ses études indiquent clairement que son lieu de résidence habituelle se situe toujours en Belgique, où vivent ses parents.

4.6. Étudiants (B)

M. F est étudiant. Ses parents vivent en Belgique, mais il effectue toutes ses études en France, où il loue un petit appartement. Il a droit à une bourse française, qui couvre tous ses frais. Il passe la plupart de ses week-ends en France avec ses amis.

Appréciation

Dans cette situation, la plupart des éléments énumérés à l'article 11, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 987/2009 (activités non lucratives, source de revenus, situation en matière de logement) laissent présumer que M. F a transféré son centre d'intérêt en France.



Conclusion

Étant donné que M. F gagne sa vie en France et y vit en toute autonomie, il peut être considéré comme résidant dans ce pays.

4.7. Titulaires d'une pension (A)

M. G est un retraité allemand. Il possède une maison avec jardin en Allemagne. Il a passé la plupart de ses vacances en Espagne avec son épouse. Après leur départ à la retraite, M. et M^{me} G ont acheté un petit appartement en Espagne, dans le lieu de villégiature où ils passaient généralement leurs vacances. Ils vivent désormais la moitié de l'année dans leur appartement en Espagne et l'autre moitié dans leur maison en Allemagne.

Appréciation

Dans une telle situation, ni la durée ni la continuité de leur présence en Allemagne ou en Espagne ni leur situation familiale ne donnent une réponse claire. On pourrait supposer que M. G transfère son lieu de résidence tous les six mois, mais il convient d'éviter cette présomption de deux lieux de résidence en alternance au cours d'une année.

Compte tenu du fait que M. G et son épouse possèdent une maison en Allemagne et n'ont qu'un petit appartement en Espagne, qu'ils sont ressortissants allemands, qu'ils ont passé leur vie active principalement en Allemagne et qu'ils touchent une pension (uniquement) en Allemagne, on peut supposer que l'Allemagne est le pays avec lequel ils conservent les liens les plus étroits, à savoir le centre principal de leurs intérêts personnel, social et économique, même pendant les périodes qu'ils passent en Espagne.

Conclusion

M. G et son épouse continuent de résider en Allemagne, même pendant les périodes qu'ils passent en Espagne.

4.8. Titulaires d'une pension (B)

M. H, ressortissant britannique, décide de s'installer au Portugal avec son épouse pour sa retraite. Il y achète une maison, mais garde celle qu'il possède au Royaume-Uni, qui est désormais habitée par la famille de sa fille. Il ne considère cependant pas sa nouvelle maison au Portugal comme sa «résidence» et estime que sa résidence est toujours au Royaume-Uni.

Appréciation

Contrairement à M. G dans le cas précédent, M. H et son épouse passent la plus grande partie de leur temps au Portugal. Ils possèdent toujours une maison au Royaume-Uni, mais celle-ci est habitée par la famille de leur fille. Ils continuent d'entretenir des liens culturels et économiques avec le Royaume-Uni, où ils ont grandi, où ils ont passé la plus grande partie de leur vie active et où ils perçoivent leur pension de vieillesse, mais le fait qu'ils ont effectivement et totalement déplacé leur résidence au Portugal prévaut.

Conclusion



Bien qu'ils estiment le contraire, M. H et son épouse devront être considérés comme résidant au Portugal.

4.9. Personnes inactives très mobiles (A)

M. I est célibataire et sans emploi. À la recherche d'un emploi, il quitte la maison de sa famille et se rend dans un autre État membre, où il n'a pas de domicile légal ni d'emploi stable. Il est hébergé chez un ami. Il essaie de gagner sa vie en jouant de la musique dans la rue.

Appréciation

M. I n'a pas de liens économiques et sociaux avec l'État membre où il vit aujourd'hui. Il n'y possède pas non plus de domicile ou d'adresse stable. On peut donc supposer qu'il conserve sa résidence là où vit sa famille, qui est l'élément le plus stable dans sa situation.

Conclusion

M. I maintient sa résidence dans son pays d'origine pendant son séjour dans un autre État membre.

4.10. Personnes inactives très mobiles (B)

M. J est célibataire et sans emploi. À la recherche d'un emploi, il résilie le contrat de location de son appartement dans son pays d'origine et se rend dans un autre État membre en emportant tous ses effets personnels. Il ne conserve pas d'adresse dans son pays d'origine et déclare qu'il n'a pas l'intention d'y retourner.

Appréciation

M. J n'a pas de liens économiques et sociaux avec l'État membre où il vit aujourd'hui. Il n'y possède pas non plus de domicile ou d'adresse stable. Cependant, il a aussi coupé tout lien avec son pays d'origine et n'y a plus de résidence habituelle. Sa déclaration d'intention est donc étayée par des circonstances factuelles.

Conclusion

Même si M. J ne considère son séjour dans l'appartement d'un ami que comme une solution «temporaire», cette adresse doit être considérée comme étant son lieu de résidence habituelle au sens de l'article 1^{er}, point j), du règlement (CE) n° 883/2004, car il n'a gardé aucun lien avec un autre endroit et ne peut donc être considéré comme résidant ailleurs.



Quatrième partie: dispositions transitoires

1. Existe-t-il des aménagements spéciaux lorsque la législation applicable a déjà été déterminée en vertu du règlement (CEE) n° 1408/71, ou en vertu du règlement (CE) n° 883/2004 mais avant le 28 juin 2012?

L'article 87, paragraphe 8, et l'article 87 *bis* du règlement (CE) n° 883/2004 prévoient que si, en conséquence du nouveau règlement, une personne est soumise à la législation d'un État membre autre que celui à la législation duquel elle est soumise en vertu du règlement (CEE) n° 1408/71 ou du règlement (CE) n° 883/2004 tel qu'applicable avant le 28 juin 2012, la décision précédente continue de s'appliquer aussi longtemps que la situation qui a prévalu jusque-là reste inchangée.

La première condition pour appliquer l'article 87, paragraphe 8, et l'article 87 *bis* est que, du fait de l'entrée en vigueur du règlement (CE) n° 883/2004 ou du règlement (UE) n° 465/2012, une personne soit assujettie à la législation d'un État membre autre que celui déjà déterminé en vertu du titre II du règlement (CEE) n° 1408/71⁵⁷ ou du titre II du règlement (CE) n° 883/2004 dans sa version applicable avant le 28 juin 2012.

La seconde condition pour appliquer l'article 87, paragraphe 8, et l'article 87 *bis*, est que la situation ayant prévalu jusque-là reste inchangée.

Cette disposition a pour but d'éviter de nombreux changements de législation applicable lors du passage au nouveau règlement et de permettre une «transition douce» à la personne concernée quant à la législation applicable au cas où il existerait un écart entre la législation applicable (État membre compétent) selon le règlement (CEE) n° 1408/71 ou le libellé précédent du règlement (CE) n° 883/2004 et la législation applicable selon les dispositions modifiées du règlement (CE) n° 883/2004.

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

Dans le cadre du règlement (CEE) n° 1408/71, l'institution désignée de l'État membre compétent est tenue de délivrer à l'intéressé un certificat attestant qu'il est assujetti à sa législation [article 12 *bis* du règlement (CEE) n° 574/72⁵⁸]. En vertu du règlement (CE) n° 883/2004, l'institution désignée de l'État membre compétent doit également informer la personne concernée et fournir, sur demande, une attestation relative à la législation applicable [article 16, paragraphe 5, et article 19, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 987/2009]. Étant donné que l'État membre compétent déterminé en dernier lieu en vertu du règlement (CEE) n° 1408/71 ou du règlement (CE) n° 883/2004 et qui a délivré l'attestation relative à la législation applicable est le

⁵⁷ La commission administrative a convenu que l'article 87, paragraphe 8, du règlement (CE) n° 883/2004 s'appliquera également aux bateliers rhénans pour lesquels, auparavant, la législation applicable était déterminée en vertu de l'article 7, paragraphe 2, du règlement (CEE) n° 1408/71.

⁵⁸ Règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil, du 21 mars 1972, fixant les modalités d'application du règlement (CEE) n° 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (JO L 74 du 27.3.1972, p. 1).



mieux à même de vérifier si la situation qui a prévalu reste inchangée après l'entrée en vigueur du règlement (CE) n° 883/2004 éventuellement modifié, **il a été convenu que:**

- si nécessaire, l'État membre qui, en dernier lieu, a été déterminé État compétent en vertu du règlement (CEE) n° 1408/71 ou du règlement (CE) n° 883/2004 et qui a délivré l'attestation relative à la législation applicable (formulaire E101, DP A1) vérifiera si la situation qui a prévalu jusque-là reste inchangée et, si tel est le cas, fournira une nouvelle attestation de la législation applicable (document portable A1).

Un changement de la «situation ayant prévalu» fait référence à la situation de fait de la personne concernée, ou de son employeur, qui aurait permis de déterminer, en dernier lieu, la législation applicable en vertu du règlement (CEE) n° 1408/71 ou du titre II du règlement (CE) n° 883/2004 dans sa version précédente. **Par conséquent:**

- un changement de la «situation qui a prévalu», au sens de l'article 87, paragraphe 8, et de l'article 87 *bis* du règlement (CE) n° 883/2004, signifie qu'après l'entrée en vigueur du règlement (CE) n° 883/2004 éventuellement modifié, la situation factuelle pertinente pour déterminer la législation applicable en vertu des règles antérieures du titre II du règlement (CEE) n° 1408/71 ou du règlement (CE) n° 883/2004 a changé, et que, du fait de ce changement, la personne concernée aurait été assujettie à la législation d'un État membre autre que celui déterminé en dernier lieu conformément au titre II du règlement (CEE) n° 1408/71 ou du règlement (CE) n° 883/2004;
- en règle générale, toute nouvelle activité salariée – pour cause de changement d'employeur, de résiliation de l'un des emplois ou de changement transfrontalier de résidence – constitue toujours un changement de la situation qui a prévalu. Si leurs avis divergent, les institutions concernées recherchent une solution commune;
- l'expiration d'une attestation relative à la législation applicable (formulaire E101, DP A1) n'est pas considérée comme un changement de la «situation qui a prévalu»;
- lorsqu'une personne souhaite être assujettie à la législation de l'État membre qui serait applicable en vertu du règlement (CE) n° 883/2004 dans sa version modifiée, elle doit introduire une demande en vertu de l'article 87, paragraphe 8, ou de l'article 87 *bis* dudit règlement auprès de l'institution désignée de cet État membre ou, si elle exerce une activité dans deux ou plusieurs États membres, auprès de l'institution désignée de l'État membre de résidence.

Exemple 1:

Depuis le 1^{er} janvier 2010, une personne exerce une activité salariée pour un seul employeur en France, où elle réside, et en Espagne, où l'employeur est établi. La personne exerce seulement 15 % de son activité en France. La France est l'État membre compétent en vertu de l'article 14, paragraphe 2, point b) i), du règlement (CEE) n° 1408/71, mais ne l'est pas en application de l'article 13, paragraphe 1,



point a), du règlement (CE) n° 883/2004. L'article 87, paragraphe 8, s'applique dès lors bel et bien et la personne continue d'être couverte par la législation française après l'entrée en vigueur du règlement (CE) n° 883/2004, sauf si elle opte pour la législation espagnole en application de l'article 87, paragraphe 8, du règlement (CE) n° 883/2004.

Exemple 2:

Un pilote résidant en Allemagne est salarié depuis 2009 dans une compagnie aérienne dont le siège social se trouve en Irlande. Sa base d'affectation se trouve à Luxembourg. En application du règlement (CEE) n° 1408/71, il n'était pas occupé de manière prépondérante en Allemagne et l'Irlande était donc l'État membre compétent. Il a toutefois exercé une partie substantielle de son activité professionnelle en Allemagne, au sens du règlement (CE) n° 883/2004 dans sa version applicable après le 1^{er} mai 2010. En application de l'article 87, paragraphe 8, du règlement (CE) n° 883/2004, ce pilote pourrait rester couvert par la législation déterminée en dernier lieu en vertu du titre II du règlement (CEE) n° 1408/71 (celle de l'Irlande). En application de l'article 87 *bis* du règlement (CE) n° 883/2004, il peut rester assujéti à cette législation irlandaise en matière de sécurité sociale jusqu'au 27 juin 2022⁵⁹ si la situation qui a prévalu pour lui jusqu'alors reste inchangée, et ce, bien que sa base d'affectation se trouve à Luxembourg.

Les règlements (CE) n° 883/2004 et (CE) n° 987/2009 sont appliqués dans les relations avec la Suisse depuis le 1^{er} avril 2012 et dans les relations avec l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège depuis le 1^{er} juin 2012. Étant donné que la période transitoire constitue une clause de protection et vise à empêcher des changements de législation applicable à la date d'entrée en vigueur des nouvelles règles de détermination de la législation applicable, l'article 87 s'applique, par analogie, pour la totalité de la période de dix ans. Il s'ensuit que la période transitoire de dix ans expirera pour la Suisse le 31 mars 2022 et, dans les relations avec l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, le 31 mai 2022.

Depuis le 2 février 2013, les modifications apportées par le règlement (UE) n° 465/2012, par exemple l'introduction de la notion de «base d'affectation» en tant qu'élément décisif pour la détermination de la législation applicable aux membres d'équipages de conduite ou d'équipages de cabine, sont applicables lorsque le pays concerné est l'Islande, le Liechtenstein ou la Norvège.

En ce qui concerne les ressortissants de pays tiers, la période transitoire prévue à l'article 87, paragraphe 8, du règlement (CE) n° 883/2004 et le délai établi à son article 87 ^{bis} expireront respectivement le 31 décembre 2020 et le 27 juin 2022, en conséquence de l'entrée en vigueur du règlement (UE) n° 1231/2010 le 1^{er} janvier 2011.

⁵⁹ Dix ans à compter de la date d'entrée en vigueur du règlement (UE) n° 465/2012.



2. Lorsqu'une personne dont la situation relève des dispositions transitoires demande que cette situation soit appréciée au regard des nouvelles dispositions du règlement (CE) n° 883/2004, à compter de quelle date se verra-t-elle soumise à la législation applicable en vertu de ces dernières dispositions?

Comme déjà indiqué, une personne dont la législation applicable a été déterminée en vertu du règlement (CEE) n° 1408/71, ou du règlement (CE) n° 883/2004 dans sa version en vigueur avant le 28 juin 2012, peut demander à être assujettie à la législation applicable en vertu du règlement (CE) n° 883/2004 modifié. En ce qui concerne la transition entre les règlements (CEE) n° 1408/71 et (CE) n° 883/2004, si la personne a introduit sa demande avant le 31 juillet 2010, le changement de la législation applicable devrait être effectif à compter du 1^{er} mai 2010, c'est-à-dire la date d'entrée en vigueur des nouveaux règlements. Si la demande a été reçue après le 31 juillet 2010, soit plus de trois mois après la date d'entrée en vigueur des nouveaux règlements, toute décision prise est effective à compter du premier jour du mois suivant celui de la demande.

En ce qui concerne la transition entre le règlement (CE) n° 883/2004 et le règlement modificatif (UE) n° 465/2012, les décisions relatives à des demandes soumises jusqu'au 29 septembre 2012 sont réputées prendre effet le 28 juin 2012. Les décisions relatives à des demandes soumises après le 29 septembre 2012 prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la demande.

