KLEYR
GRASSO

AVOCATS
A LA COUR

Détachement des salariés dans la Grande Région : aspects légaux

Me Philippe NEY
Me Laure WOEHRLING

Chambre des Métiers - 22 novembre 2017

Immeuble Marivaux | 31-33 rue Ste Zithe | L-2763 Luxembourg | T (+352) 227 330-1 | F (+352) 227 332
mail@kleyrgrasso.com | www.kleyrgrasso.com

© 2017 KLEYR GRASSO

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

Introduction

- Thème du jour = détachement des salariés **vers** la Grande Région (Allemagne, Belgique, France)
- Enjeu :
  - Pouvoir déterminer quand est-ce qu'on se trouve en présence d'un détachement : champ d'application du détachement
  - Quel est le droit du travail applicable ?
  - Formalités à effectuer au Luxembourg : Sécurité sociale, etc
  - Formalités à respecter dans les Etats concernés : Checklist pour l'entreprise détachante
  - Quelles sont les conditions de travail applicables dans le pays d'accueil ? Rémunération, congés et durée du travail
  - Quels sont les risques/conséquences en matière fiscale et affiliation à la sécurité sociale ?

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

Introduction

- Plus de 65% des entreprises luxembourgeoises actives dans le domaine de l'artisanat prestent leurs services à l'étranger

  (source CDM 2017)

- La majorité dans les pays de la Grande Région

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

1. Cadre légal

Bases légales :

- Directive européenne 96/71/CE

  Principe de la libre circulation des travailleurs

  Protection des travailleurs détachés

- Directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la Directive 96/71/CE concernant le détachement dans le cadre de la prestation de service (Directive « d'Exécution ») :

  1. Détermination du caractère véritable du détachement et prévention des abus et contournements
  2. Exigences administratives et mesures de contrôle
  3. Responsabilité du sous-traitant vis-à-vis du travailleur détaché
  4. Faciliter l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

1. Cadre légal - Bases légales

→ Transposition des directives dans les lois nationales des différents Etats membres

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

1. Cadre légal – Bases légales

- Projet de réforme de la directive européenne détachement annoncé en mars 2016 :
  - Faciliter le détachement de travailleurs dans un environnement de concurrence loyale et de respect des droits des travailleurs;
  - Garantir des conditions de rémunération équitables, y compris dans les situations de sous-traitance;
  - Garantir que la réglementation nationale concernant le travail intérimaire s'applique lorsque des entreprises de travail intérimaire établies à l'étranger détachent des travailleurs;
  - Lorsque la durée du **détachement dépasse 24 mois**, les **conditions** prévues par **la législation du travail des États membres d'accueil** devront être **appliquées**, lorsqu'elles sont favorables au travailleur détaché.

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

1. Cadre légal - Champ d'application

Champ d'application du détachement :

- **Entreprise** qui, dans le cadre d'une **prestation de service transnationale**, détachent des travailleurs vers un autre Etat membre

- Tout **travailleur** qui, pendant une **période limitée**, exécute son travail sur le territoire d'un **État membre autre** que l'État sur le territoire duquel **il travaille habituellement**.

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

1. Cadre légal – Champ d'application

- Opérations suivantes pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement :

⇨ 3 hypothèses de prestations transnationales

1. **Détachement auprès d'un client** :

   Détachement temporaire d'un travailleur, pour le compte et sous la direction d'une entreprise établie dans un Etat membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi (☞ici une entreprise établie au Luxembourg) et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité dans cet Etat membre

⇨ hypothèse qui sera étudiée ici

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

1. Cadre légal – Champ d'application

2. **Détachement intragroupe :**

   Détachement temporaire d'un travailleur sur le territoire d'un État membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, dont fait partie une entreprise établie au Luxembourg

3. **Détachement par une entreprise intérimaire** établie au Luxembourg, ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, d'un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

1. Cadre légal - Champ d'application

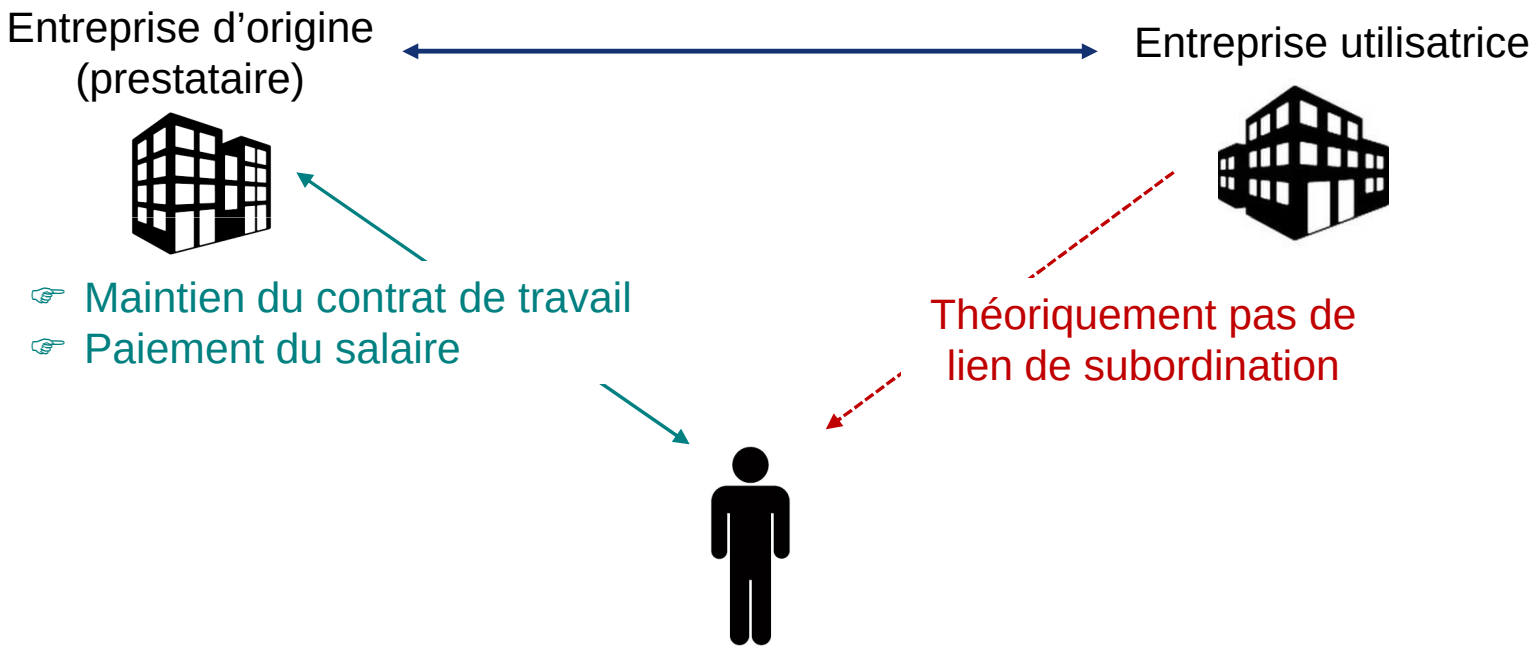
- Exemple :
  - Détachement transfrontalier dans le cadre d'un contrat de prestation de services
  - Salarié embauché par une entreprise luxembourgeoise (et travaillant habituellement au Luxembourg) exécute une prestation de service en Belgique pendant une durée limitée par un contrat de prestation de service entre l'entreprise luxembourgeoise et une entreprise belge
  - Objet du contrat de prestation de service = travaux de peinture dans un bâtiment pour une durée de 2 mois

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

1. Cadre légal - Champ d'application

Détachement transfrontalier de salarié
Contrat de prestation de services



KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

1. Cadre légal - Champ d'application

- Durée du détachement :
  - ☞ actuellement maximum 24 mois
  - ☞ durée minimale : 1 jour ou même 1 ou 2 heures
  - ☞ conséquences

- Il doit s'agir d'une **prestation de travail** dans le cadre d'un **contrat de prestations de service**.

  Sont en principe exclus : les participations à des séminaires, formations, réunions de travail

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

1. Cadre légal - Champ d'application

- Législation applicable à la relation de travail pendant le détachement
  - Loi indiquée dans le contrat de travail : loi luxembourgeoise
  - Sauf : règles impératives de l'Etat d'accueil plus favorables

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

1. Cadre légal - Champ d'application

- Art. 3 Directive 96/71/CE :

  Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises détachantes garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les matières suivantes :

  - Périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos
  - Durée minimale des congés annuels payés
  - Taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires
  - Conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire
  - Sécurité, santé et hygiène au travail
  - Mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes
  - Egalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

1. Cadre légal – Champ d'application

- **Règles spécifiques pour certains travaux inférieurs à 8 jours**

1. Travaux visés : travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien, qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise de fourniture (sauf domaine construction)
2. Durée maximale : 8 jours de calendrier sur période de référence de 12 mois
3. Exclusion de la durée minimale des congés annuels payés et des taux de salaire minimal

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement

1. Eventuelles formalités liées à l'immigration
2. Certificat de reconnaissance des qualifications : demander une attestation CE d'autorisation dans le pays d'origine
3. Déclaration/enregistrement TVA
4. Déclaration préalable de détachement auprès de l'autorité compétente de l'Etat d'exécution de la prestation
5. Sécurité sociale
6. Obligations fiscales à vérifier
7. Formalité en droit du travail: avenant au contrat de travail/ lettre de détachement

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement - Immigration

- **Citoyens de l'UE**
  - aucune formalité pour un séjour < 3 mois
  - Déclaration d'arrivée et d'enregistrement si séjour > 3 mois
- **Citoyens de pays tiers**
  - Pas besoin d'une nouvelle autorisation de travail à condition d'être régulièrement autorisé à travailler dans le pays de l'entreprise détachante, pour un séjour inférieur à trois mois.
  - Il faut néanmoins effectuer une déclaration d'arrivée dans la commune de résidence dans le pays du détachement
  - Pour un séjour supérieur à trois mois, demander un titre de séjour dans le pays d'accueil

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement

- Enregistrement auprès d'une chambre des métiers allemande pour les activités artisanales

  Liste des métiers non-réglementés :

  www.gesetzte-im-internet.de/hwo/anlage_b.html

  Liste des métiers réglementés :

  www.gesetze-im-Internet.de/hwo/anlage_a.html

- Demande d'un numéro de TVA en Allemagne

- Déclaration préalable du détachement en allemand, anglais ou français sur le portail www.meldeportal-mindestlohn.de (depuis le 1.01.2017)

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement

La déclaration doit contenir les informations suivantes :

- Secteur d'activité dans lequel les salariés détachés doivent travailler
- Lieu de la prestation
- Début et fin probable du travail à effectuer
- Lieu/adresse en Allemagne où sont tenus à dispositions les documents nécessaires (contrats de travail, relevés d'heures de travail, décompte et preuves de paiement des salaires)
- Informations concernant l'interlocuteur de l'employeur luxembourgeois responsable en Allemagne
- Informations sur une personne habilitée de recevoir des documents en Allemagne (mandataire chargé de recevoir des significations)
- Informations sur les salariés travaillant en Allemagne, y compris durée du travail à effectuer

☝ Les modifications éventuelles de ces informations doivent également être déclarées sur le portail.

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement

- Exemption pour les salariés qui perçoivent une rémunération de plus de 2.958 € brut ou qui ont perçus une rémunération de plus de 2.000 € brut au cours des 12 derniers mois
- En cas de non-respect de l'obligation de déclaration préalable, l'entreprise risque une amende pouvant aller jusqu'à 30.000 €.

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement

- Inscription à la Banque Carrefour des Entreprises (BCE)
- Demande d'un numéro de TVA en Belgique pour une activité régulière
- Déclaration préalable LIMOSA
- https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html
  - Un accusé de réception LIMOSA-1 est immédiatement délivré
  - Chaque travailleur doit présenter ce document LIMOSA-1 à son client ou commanditaire belge avant de commencer ses activités
  - L'employeur doit désigner une personne de liaison qui fera le lien entre l'employeur et les fonctionnaires belges, qui peuvent demander à tout moment les documents suivants :
    - Copie du contrat de travail du travailleurs détachés
    - Relevé des heures travaillées
    - Preuve de paiement des salaires

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement

- Exemption de déclaration pour des missions de courte durée dans les domaines suivants :
  - Assemblage initial et/ou première installation d'un bien (durée des travaux de maximum 8 jours- ne s'applique pas dans le domaine de la construction)
  - Travaux urgents de réparation et d'entretien sur des machines ou équipements qui ont été livrés par le prestataire luxembourgeois (maximum 5 jours par mois)
  - Secteur du transport international
- Formalités spécifiques en cas de travaux sur des immeubles et dans le secteur de la viande en fonction du montant des travaux- déclarations de travaux et enregistrement journalier des présences (checkinatwork)
- ContruBadge pour les salariés détachés dans le secteur construction: www.construbadge.be

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement

- Enregistrement auprès d'une chambre des métiers française
  (Une notification annuelle est requise pour certains métiers)
- Attestation de conformité pour les installations de gaz et électricité
- Demande d'un numéro de TVA en France (sauf sous-traitance)
- Assurance obligatoire en matière de construction pour les chantiers réalisés en France (garantie décennale)
- Déclaration préalable obligatoire :

  que l'employeur doit transmettre à l'unité territoriale du lieu où s'effectue la prestation (ou du 1er lieu de l'activité en cas de prestation « itinérante ») en langue française, via la plateforme https://www.sipsi.travail.gouv.fr/

  Pour trouver l'adresse de l'unité compétente : www.direccte.gouv.fr

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement

- Informations à transmettre concernant :
  - Coordonnées de l'employeur
  - Représentant de l'employeur en France qui sera chargé d'assurer la liaison avec les agents de contrôle et de démontrer que l'employeur respectes les dispositions impératives françaises
  - Donneur d'ordre ou le client en France
  - Mission ou prestation pour laquelle les salariés sont détachés (lieux, dates, etc)
  - Salariés détachés (noms, adresses, rémunération, horaire de travail, etc)
  - Documents pouvant être demandés à tout moment par l'inspection du travail : document attestant de la déclaration préalable, de la régularité de la situation sociale de l'employeur, chiffre d'affaire, contrat de travail, fiche de salaire (détachement > 1 mois), relevé d'heures journalières travaillées, tout document prouvant le respect de la rémunération minimale (même en cas de détachement < 1 mois)

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement

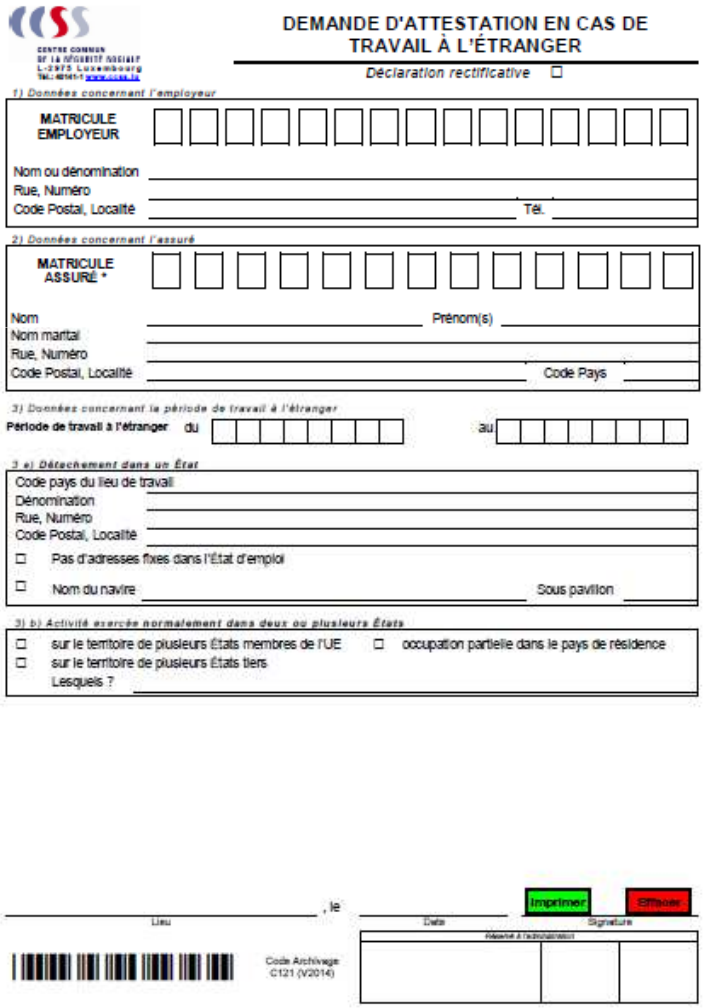
- Eventuelles modifications concernant le détachement (durée, salariés, etc) doivent être mises à jour sur le portail.
- Les entreprises du **bâtiment** doivent s'affilier et cotiser auprès de la **Caisse de Congés Intempéries BTP** du lieu d'exécution de la prestation. Après un premier détachement et une première affiliation, il est possible de continuer à adhérer à la première caisse, dite alors caisse « référent ».
- Les entreprises du secteur des **travaux publics** doivent s'affilier et cotiser auprès de la **Caisse Nationale des Entreprises de Travaux Publics (CNETP).**
- Depuis le 22 mars 2017 : L'employeur doit également demander la **carte d'identification professionnelle obligatoire dans le secteur du BTP** pour les salariés détachés concernés, via le site www.cartebtp.fr
- En cas de non-respect de l'obligation de déclaration préalable: amende de 2.000 euros par salarié, augmentation à 4.000 € en cas de récidive.

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités en

☞ Toujours : certificat A1



DEMANDE D'ATTESTATION EN CAS DE TRAVAIL À L'ÉTRANGER

Déclaration rectificative ☐

1) Données concernant l'employeur

MATRICULE EMPLOYEUR

Nom ou dénomination
Rue, Numéro
Code Postal, Localité — Tél.

2) Données concernant l'assuré

MATRICULE ASSURÉ *

Nom — Prénom(s)
Nom marital
Rue, Numéro
Code Postal, Localité — Code Pays

3) Données concernant la période de travail à l'étranger

Période de travail à l'étranger du — au

3 a) Détachement dans un État

Code pays du lieu de travail
Dénomination
Rue, Numéro
Code Postal, Localité

☐ Pas d'adresses fixes dans l'État d'emploi

☐ Nom du navire — Sous pavillon

3) b) Activité exercée normalement dans deux ou plusieurs États

☐ sur le territoire de plusieurs États membres de l'UE ☐ occupation partielle dans le pays de résidence
☐ sur le territoire de plusieurs États tiers
Lesquels ?

Lieu , le Date — Signature

Imprimer — Effacer

Réservé à l'administration

Code Archivage C121 (V2014)

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement - Sécurité sociale

Base légale : Règlement européen n°883/2004

- Principe du maintien de l'affiliation à la sécurité sociale du pays d'origine (= du lieu de travail habituel)
- En vue du détachement en dehors du Luxembourg : demander le Formulaire A1 au CCSS
  - Preuve du maintien du travailleur dans son régime de sécurité sociale habituel dans l'Etat d'envoi
  - Dispense de cotiser dans le pays du détachement
  - L'affiliation peut être maintenue pendant toute la durée du détachement et au maximum 24 mois, des prolongations sont possibles
  - Les salariés frontaliers qui sont détachés dans leur pays de résidence restent affiliés au CCSS au Luxembourg (exception à la règle du changement d'affiliation en cas d'exercice « d'une partie substantielle de l'activité », soit au moins 25%, dans le pays de résidence)

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement - Sécurité sociale

http://www.ccss.lu/fileadmin/file/ccss/PDF/Formulaires/Salaries/DEMDET_F.pdf#pageMode=bookmarks

- En principe, le formulaire A1 est à demander à nouveau pour chaque nouvelle période de détachement

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement - Sécurité sociale

- Condition que le travailleur ne soit pas envoyé en remplacement d'une autre personne
- Délai de carence de 2 mois entre deux détachements
- Le détachement immédiat est subordonné à une condition supplémentaire : la personne recrutée en vue d'être détachée doit bénéficier, juste avant le début de son détachement, d'une affiliation préalable d'au moins un mois à la sécurité sociale luxembourgeoise

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement - Obligations fiscales

Règles applicables en cas de détachement :

- En principe : le salarié résident au Luxembourg reste imposé au Luxembourg si le détachement ne dure pas plus de 6 mois (183 jours) sur une période de 12 mois – sinon imposition dans le pays du détachement.

  Exemple :

  Salarié résident luxembourgeois travaille pour une entreprise établie au Luxembourg et se fait détacher en France pendant 4 périodes de 2 semaines sur une année : il reste imposé au Luxembourg (durée totale = 2 mois)

☝ **règles spécifiques applicables pour les salariés frontaliers**

☞ Importance de la preuve de la présence physique de l'employé au Luxembourg

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement - Obligations fiscales

Frontaliers allemands travaillant au Luxembourg :

☞ Règle des 19 jours

En pratique : Le salarié reste entièrement imposé au Luxembourg s'il a travaillé moins de 20 jours par an en dehors du Luxembourg (Allemagne ou autre Etat)

- Conséquence en cas de prestation de 20 jours ou plus en dehors du Luxembourg → imposition partielle au Luxembourg et en Allemagne
- Un travail de quelques heures seulement est considéré comme jour de travail entier

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement - Obligations fiscales

Frontaliers belges travaillant au Luxembourg :

☞ Règle des 24 jours (accord amiable du 16 mars 2015)

Le salarié reste entièrement imposé au Luxembourg à condition que le nombre de jours prestés à l'étranger n'excède pas 24 jours

Donc : si moins de 25 jours prestés en dehors du Luxembourg

⇨ imposition au Luxembourg

Le salarié belge faisant l'objet d'une demande de renseignement par le fisc belge devra justifier la prestation physique de certains jours au Luxembourg

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement - Obligations fiscales

Frontaliers français travaillant au Luxembourg :

☞ Pas de règle spécifique

- Ancienne interprétation de l'administration luxembourgeoise:

  Le salaire relatif à l'activité exercée en France ou dans un autre Etat est imposable en France (sous réserve d'application des dispositions des Conventions contre les doubles impositions conclues par la France et les Etats tiers d'activité)

  => La rémunération d'un travailleur est imposable au Luxembourg et en France sur base du temps passé dans les deux pays respectifs (base *pro rata*).
- Interprétation récente: Le salaire relatif à l'activité exercée en France reste imposable au Luxembourg, sous réserve que la mission n'excède pas 183 jours et que les coûts salariaux ne sont pas refacturés en France
- Pas de prise de position claire de l'administratin fiscale française

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement

Cas pratique :

Salarié résident allemand employé par une société luxembourgeoise et détaché en Allemagne :

- pendant 2 heures
- pendant 2 semaines
- pendant 2 mois
- pendant 25 mois

- L'entreprise doit-elle effectuer une déclaration de détachement ?
- Implications au niveau de la sécurité sociale?
- Implications fiscales?

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

2. Formalités à effectuer avant le détachement
Situation juridique pour le salarié concerné

- Maintien du régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi
- Maintien du lien de subordination entre l'entreprise détachante et le salarié détaché
- Le salarié détaché continue à travailler pour son entreprise d'envoi, la mise à disposition étant effectuée au bénéfice de son entreprise d'origine
- Pas de nécessité de conclure un contrat de travail local
- Un avenant au contrat de travail (art. L.121-4 (3) du Code du travail) ou une lettre de détachement obligatoire en cas de détachement de plus d'un mois
- Réintégration dans l'entreprise d'origine à la fin de la mission

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

3. Conditions de travail des salariés pendant le détachement

☝ Rappel : Respect des dispositions impératives de l'Etat du détachement concernant notamment :

- Durée minimale des congés payés, jours fériés
- Durée du travail et temps de repos → obligation de tenir un registre concernant les heures journalières prestées
- Salaire minimum

☞ Applications de conditions de travail plus favorables possibles

☞ Transposition de la Directive « Exécution » 2014/67/UE :

Obligation pour les Etats d'améliorer l'accès à l'information sur les conditions de travail et d'emploi à respecter

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

3. Conditions de travail des salariés pendant le détachement

Cas pratiques :

- 35 heures en France :
  - Quelle durée du travail à appliquer un salarié détaché du Luxembourg vers la France ?
  - Quelle rémunération?
- Jours fériés légaux : Salarié détaché du Luxembourg vers la France :
  - Le 23 juin est-il un jour férié ?
  - Le 14 juillet est-il un jour férié ?

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

3. Conditions de travail des salariés pendant le détachement : Informations complémentaires

- Détachement vers la Belgique: http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6224

- Détachement vers la France: http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/article/le-detachement-temporaire-en-france-d-un-salarie-d-une-entreprise-etrangere

- Détachement vers l'Allemagne: http://www.zoll.de/DE/Privatpersonen/Arbeit/Arbeitnehmer/Mindestarbeitsbedingungen/mindestarbeitsbedingungen_node.html

KLEYR GRASSO

AVOCATS A LA COUR

Merci pour votre attention

Questions ?

Me Philippe NEY

Partner

☎ 227 330 761

✉ philipe.ney@kleyrgrasso.com

Me Laure WOEHRLING

Senior Associate

☎ 227 330 762

✉ laure.woehrling@kleyrgrasso.com

Veuillez noter que les informations concernant les formalités à effectuer à l'étranger ont été recueillies sur les sites officiels respectifs des pays concernés, et son sujettes à modifications.
Nous vous conseillons de vérifier à chaque fois les obligations nécessaires en vue de la déclaration préalable en fonction de la situation concernée auprès des autorités nationales compétentes.