



# DÉTACHEMENT LUXEMBOURG - FRANCE



[www.frontalierslorraine.eu](http://www.frontalierslorraine.eu)



EURES (<http://eures.europa.eu>), portail européen sur la mobilité de l'emploi, a pour vocation d'offrir des informations, des conseils et des services de recrutement / placement aux travailleurs et aux employeurs dans toute l'Europe.

## EURES-T PED (FR-BE-LU)

Avec plus de 120 000 navetteurs quotidiens, la région Lorraine-Belgique-Luxembourg (PED) est la région frontalière qui compte le plus de travailleurs frontaliers de toute l'Union européenne.

Le partenariat PED a été fondé en 1993.

Coordination  
Nicolas BRIZARD  
Mail : [nicolas.brizard@pole-emploi.fr](mailto:nicolas.brizard@pole-emploi.fr)

## REALISATION

CRD EURES LORRAINE  
Mail : [contact@frontalierslorraine.eu](mailto:contact@frontalierslorraine.eu)  
Site internet : [www.frontalierslorraine.eu](http://www.frontalierslorraine.eu)



Cet Info pratique sur le détachement constitue un aperçu général des législations communautaires et nationales en vigueur applicables aux travailleurs détachés en France par une entreprise établie au Luxembourg.

Pour tout approfondissement ou un conseil personnalisé, veuillez vous adresser aux conseillers EURES et aux organismes compétents cités en fin d'ouvrage.

Le CRD EURES Lorraine tient à remercier l'ensemble des partenaires français et luxembourgeois qui ont contribué à la création de cet ouvrage. Citons en particulier les conseillers EURES, les organismes de protection sociale et les administrations fiscales.

## AVERTISSEMENT :

Les informations contenues dans ce guide ne peuvent être utilisées qu'à usage privé et n'ont qu'une valeur informative ; elles ne peuvent donc être considérées comme faisant juridiquement foi.

Les extraits de lois et règlements présents dans cet ouvrage ne sont repris qu'à titre d'information. Ils ne créent dès lors aucun droit ou obligation autres que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations fournies par cet ouvrage sont exclusivement de portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale.

Les informations fournies par cet ouvrage n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES Lorraine. Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales fréquentes.

# OBJECTIFS ET CONTENU DE CET INFO PRATIQUE

Fondé en 1993, EURES (acronyme de EUROpean Employment Services) est un réseau de coopération entre la Commission Européenne, les divers services publics de l'emploi et d'autres acteurs régionaux, nationaux ou internationaux.

La mise en commun des ressources des organisations membres et partenaires d'EURES constitue une base solide permettant au réseau EURES d'offrir des services de haute qualité aux travailleurs et aux employeurs de l'Espace Economique Européen.

Le réseau EURES a, parmi ses missions, l'information des travailleurs, des demandeurs d'emploi, des étudiants et des employeurs sur les conditions de vie et de travail dans les pays de l'Espace Economique Européen et faciliter la libre circulation des travailleurs dans cet espace.

Dans cette optique, le CRD EURES Lorraine publie régulièrement des informations pratiques sur la situation sociale en Belgique, en France, en Allemagne et au Luxembourg, notamment par le biais de son site internet <http://www.frontalierslorraine.eu>.

Cette brochure est destinée aux entreprises établies au Luxembourg qui souhaitent détacher leurs salariés sur le territoire français. Elle s'adresse également aux travailleurs détachés soucieux de connaître les règles essentielles auxquelles ces travailleurs sont soumis en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de droit fiscal.

Ce guide ne contient que des informations générales. Pour plus de renseignements ou pour un conseil personnalisé, il convient de prendre contact avec les conseillers EURES ou avec les organismes compétents dont les coordonnées figurent à la fin de ce guide.

## PLAN

### PARTIE 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES

### PARTIE 2 : SÉCURITÉ SOCIALE

### PARTIE 3 : DROIT DU TRAVAIL APPLICABLE

### PARTIE 4 : DROIT FISCAL

# SOMMAIRE

Sommaire.....	p. 3
Abréviations utilisées.....	p. 5
Introduction générale.....	p. 6

## Partie 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT À ACCOMPLIR AUPRÈS DE L'ÉTAT D'ACCUEIL

I. Niveau Communautaire.....	p. 7
A. Introduction.....	p. 7
II. Formalités préalables à accomplir au niveau des Etats.....	p. 8
A. Détachement sur le territoire français.....	p. 8
1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en France.....	p. 8
2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en France.....	p. 9
3. Autorisation de séjour et permis de travail.....	p. 10
4. Contrôles et sanctions.....	p. 11

## Partie 2 : PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR DETACHÉ

I. Réglementation Communautaire.....	p. 13
A. Introduction.....	p. 13
B. Conditions d'application liées à l'activité de la société.....	p. 14
C. Conditions d'application liées à l'exercice du travail.....	p. 14
D. Conditions d'application liées à la durée du détachement.....	p. 15
E. Droits du travailleur détaché.....	p. 16
F. Formalités.....	p. 17
II. Réglementation sociale spécifique à chacun des États.....	p. 19
A. Détachement de salariés de l'État luxembourgeois vers un autre État membre.....	p. 19
1. Formalisme pour un détachement de salariés.....	p. 19
2. Formalisme pour un détachement de non-salariés.....	p. 19

## Partie 3 : DROIT DU TRAVAIL

I. Réglementation Communautaire.....	p. 20
A. Introduction.....	p. 20
B. Définition et cadre du détachement.....	p. 21
C. Quels salariés peuvent être détachés ?.....	p. 21
D. Quelle est la durée au-delà de laquelle il n'y a plus détachement ?.....	p. 22

II. Réglementation du travail en France.....	p. 23
A. Détachement de travailleurs sur le territoire français.....	p. 23
1. Définition du salarié détaché.....	p. 23
2. Règles impératives.....	p. 23

## Partie 4 : FISCALITÉ DES TRAITEMENTS ET SALAIRES DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ

I. Au niveau communautaire.....	p. 25
A. Introduction.....	p. 25
B. Remarques préliminaires.....	p. 25
C. Résidence fiscale et mode d'imposition.....	p. 26
D. Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché.....	p. 28
II. Conventions fiscales spécifiques à chacun des États.....	p. 30
A. Fiscalité France.....	p. 30
1. Salarié détaché d'un autre État vers la France.....	p. 30
1.1 Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en France > 183 jours.....	p. 30
1.2 Avec transfert de la résidence fiscale en France.....	p. 31
B. Fiscalité Luxembourg.....	p. 32
1. Salarié détaché du Grand-Duché du Luxembourg vers un autre État.....	p. 33
1.1 Lorsque le salarié détaché maintient sa résidence fiscale au Luxembourg avec une durée de détachement ≤ 183 jours.....	p. 33
1.2 Lorsque le salarié détaché maintient sa résidence fiscale au Luxembourg avec une durée de détachement > 183 jours.....	p. 34
III. Annexes.....	p. 35
IV. Adresses utiles.....	p. 36

## ABRÉVIATIONS UTILISÉES

AAA : Association d'Assurance contre les Accidents

Art. : Article

BOI : Bulletin officiel des impôts

CA : Cour d'appel

Cass : Cour de cassation

CCSS : Centre Commun de la Sécurité Sociale (Luxembourg)

CDS : Communication de Détachement de Salariés

CE : Conseil d'Etat

CE : Communauté Européenne

CEAM : Carte européenne d'assurance maladie

CEE : Communauté Economique Européenne

CGI : Code général des impôts

Circ. : Circulaire

CJCE : Cour de Justice des Communautés Européennes

CLEISS : Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (France)

COLTI : Commission nationale de lutte contre le travail illégal (France)

CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie (France)

CRDS : Contribution au remboursement de la dette sociale

CSG : Contribution sociale généralisée

D : Décret

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

EEE : Espace Economique Européen (pays membres de l'UE + Islande, Norvège et Liechtenstein)

EURES : EUROpean Employment Services

ITM : Inspection du Travail et des Mines (Luxembourg)

JOCE : Journal Officiel des Communautés Européennes

L : Loi

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OFII : Office Français de l'Immigration et de l'Intégration

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PPD : Personne Physique Détentrice

SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (France)

TVA : Taxe sur la valeur ajoutée

UE : Union Européenne (27 pays membres : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède)

## INTRODUCTION GENERALE

### • Remarques préliminaires •

Le détachement doit être envisagé sous 3 angles distincts, indépendants les uns des autres :

- du point de vue de la sécurité sociale du travailleur détaché,
- du point de vue du droit du travail applicable au travailleur détaché,
- du point de vue de la fiscalité.

Les définitions et conditions d'application du détachement diffèrent d'un régime à l'autre :

- Un salarié détaché au sens du droit du travail est un salarié qui effectue temporairement une mission sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement.
- Dans le domaine de la sécurité sociale, est considérée comme détachée toute personne, salariée ou non salariée, qui exécute une mission temporaire à l'étranger pendant une durée ne dépassant pas en principe 24 mois.
- La définition du point de vue de la fiscalité est plus restrictive : est qualifié de détaché le salarié qui est envoyé en mission à l'étranger dans un pays A lorsque 3 conditions sont simultanément remplies :
  - la durée totale des séjours temporaires dans le pays A ne dépasse pas 183 jours sur l'année civile, et
  - la rémunération du travailleur est prise en charge par un employeur non situé dans l'État A, et
  - la charge de la rémunération ne repose pas sur un établissement stable (succursale, bureau, usine) localisée dans l'État d'emploi A.

Notez bien que les notions de «détachement» dans ces trois domaines ne se superposent pas !

- La notion de détaché en droit du travail et en droit fiscal ne s'applique qu'aux salariés, alors qu'en matière de sécurité sociale les travailleurs indépendants peuvent également bénéficier du statut de détaché.
- Le statut de détaché en matière de sécurité sociale est un régime optionnel alors qu'il s'applique automatiquement en droit fiscal dès lors que les conditions en sont remplies.

Ainsi un salarié peut être qualifié de détaché du point de vue de la sécurité sociale mais pas pour autant du point de vue de la fiscalité ...

Influence du droit communautaire :

Le droit communautaire est déterminant en matière de droit de la sécurité sociale puisque les conditions d'application du régime du détachement sont déterminées par le nouveau règlement CEE 883/2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale (ancien règlement CEE 1408/71).

Le droit communautaire influence également le droit du travail applicable au travailleur détaché, notamment via la directive 96/71 sur le droit applicable en cas de détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de service transnational.

A l'inverse, le droit communautaire n'intervient que de manière très annexe dans le domaine du droit fiscal puisque la matière est régie par les conventions fiscales bilatérales qui tendent à éviter les doubles impositions.



# Partie 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT À ACCOMPLIR AUPRÈS DE L'ÉTAT D'ACCUEIL

## I. NIVEAU COMMUNAUTAIRE

### A - Introduction

La libre prestation de services est l'une des quatre libertés fondamentales du traité des Communautés Européennes dont bénéficient les personnes physiques ayant la qualité de ressortissant de l'espace économique européen (EEE) et les prestataires implantés sur le territoire de l'un des États membres de l'EEE. Le prestataire peut ainsi se rendre sur le territoire d'un autre État membre afin d'y fournir un service à caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral, et peut alors être amené à détacher son personnel dans ce but.

Reste que la libre prestation de services est soumise à un cadre légal déterminé et à un certain formalisme.

Il convient de se renseigner et suivre les prescriptions de l'état où est effectuée la prestation en matière d'obligation d'annonce préalable :

Il faut en effet parfois s'annoncer et requérir une autorisation de séjour ! Les prescriptions et les délais varient selon le pays *(la moitié des Etats membres de l'UE imposent aux prestataires de services détachant des travailleurs sur leur territoire de faire une déclaration préalable à leurs autorités : Autriche – Belgique – Allemagne – Espagne – France – Grèce – Luxembourg – Hongrie – Lettonie – Malte – Pays-Bas – Portugal ; la Slovaquie et la République tchèque imposent une obligation similaire mais aux destinataires des services)*

Dans le cadre de la directive 2006/123 du 12 décembre 2006, dite directive « services », des guichets uniques<sup>1</sup> ont été créés dans chaque Etat membre, afin que les prestataires de services puissent obtenir simplement des informations claires sur les formalités à accomplir et qu'ils puissent accomplir toutes les formalités administratives par voie électronique.

---

<sup>1</sup> Portail européen des guichets uniques sur : [http://ec.europa.eu/internal\\_market/eu-go/](http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/)

## II. FORMALITÉS PRÉALABLES À ACCOMPLIR AU NIVEAU DES ETATS

### A. Détachement sur le territoire français

#### 1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en France :

##### ■ La qualification professionnelle :

L'exercice de certaines activités en France nécessite l'obtention d'une qualification professionnelle équivalente ou à 3 ans d'expérience professionnelle dans un des États de l'EEE<sup>2</sup> :

- l'entretien et la réparation des véhicules et des machines ;
- la construction, l'entretien et la réparation des bâtiments (métiers de gros œuvre, de second œuvre et de finition du bâtiment) ;

##### ▲ En cas d'ouverture de chantiers, des formalités particulières sont obligatoires :

- Obligation de souscrire à une assurance décennale,
- Obligation déclarative d'intention de travaux auprès des réseaux gaz et électricité,
- Déclaration préalable lorsque le chantier est susceptible de dépasser l'occupation de 20 travailleurs à un moment quelconque des travaux et dont la durée doit excéder 30 jours ouvrés.

- la mise en place, l'entretien et la réparation des réseaux et des équipements utilisant les fluides, ainsi que des matériels et équipements destinés à l'alimentation en gaz, au chauffage des immeubles et aux installations électriques ;
- les soins esthétiques à la personne autres que médicaux et paramédicaux et les modelages esthétiques de confort sans finalité médicale ;
- la réalisation de prothèses dentaires ;
- la préparation ou la fabrication de produits frais de boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie et poissonnerie ainsi que la préparation ou la fabrication de glaces alimentaires artisanales,
- le ramonage ;
- l'activité de maréchal-ferrant.

Pour plus de renseignements, contacter la préfecture du département où doit se dérouler la prestation.

##### ■ Numéro TVA

La prestation étant exercée sur le territoire français, l'entreprise doit s'acquitter de la TVA française.

Ne pas oublier donc de demander un numéro TVA par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pour plus de renseignements, contacter  
Service des Impôts des Entreprises Étrangères (SIE)  
10, rue du centre TSA 20011  
93465 NOISY LE GRAND cedex  
0033 / (0)1 57 33 85 00  
[sie.entreprises-etrangeres@dgif.finances.gouv.fr](mailto:sie.entreprises-etrangeres@dgif.finances.gouv.fr)

<sup>2</sup> Loi 96-603 du 5 Juillet 1996. + Décret 2009-94 du 26 Janvier 2009 : le professionnel adresse une déclaration écrite à la chambre de métier et de l'artisanat du département dans lequel il envisage de réaliser une prestation de services temporaire et occasionnelle. La chambre, sous certaines conditions, délivrera ou non au déclarant une attestation de qualification professionnelle.

## 2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en France :

❶ Préparer les formulaires E101 (nouveau document portable A 1) de l'assurance sociale et de la caisse d'assurance maladie de tous les travailleurs qui seront détachés (cf. INFRA PROTECTION SOCIALE).

❷ Avant le début de la prestation, envoyer par fax, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par transmission électronique à l'inspection du travail de la DIRECCTE du lieu où s'effectue la prestation une déclaration de détachement<sup>3</sup> qui fournit les informations suivantes :

- le nom ou la raison sociale de l'entreprise, l'adresse *de l'entreprise ou de l'établissement* qui emploie habituellement le ou les salariés, la forme juridique de l'entreprise, les références de son immatriculation à un registre professionnel, *l'activité principale de l'entreprise, l'identité du ou des dirigeants ;*
- l'adresse du ou des lieux où doit s'effectuer la prestation, *l'identité et l'adresse du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation, la date de début de la prestation et sa durée prévisible, l'activité principale exercée dans le cadre de la prestation, la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés, le nom et l'adresse du donneur d'ordre ;*
- les horaires de travail et intervalles de repos, et le cas échéant l'adresse du lieu d'hébergement collectif du ou des salariés détachés,
- les nom, prénom(s), date de naissance et nationalité des salariés détachés, la date de conclusion de leur contrat de travail, *sa qualification professionnelle, l'emploi qu'il occupe et le montant de sa rémunération brute mensuelle durant le détachement.*

L'omission de cette formalité est sanctionnée de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>ème</sup> classe (*article R – 1264-1 du code du travail*).

❸ Transmettre à l'inspecteur du travail, sans délai et avant affichage sur les lieux de travail, les horaires collectifs de travail qui seront pratiqués.

❹ Être en mesure de justifier d'une assurance des travaux en cours et d'une affiliation à une caisse de congés payés (uniquement pour les entreprises en bâtiment et liées à la construction).

❺ Déclaration en préfecture de l'hébergement collectif<sup>4</sup> le cas échéant.

❻ Déclaration des accidents du travail auprès de l'inspection du travail dans les délais les plus brefs et au plus tard dans les 48 heures par lettre recommandée avec accusé de réception<sup>5</sup>.

Les documents et attestations doivent être rédigés en langue française ou être accompagnés d'une traduction en langue française<sup>6</sup> pour un nombre limité de documents traduits.

**▲** Pour les détachements effectués en France par des entreprises de travail temporaire non établies en France, la déclaration doit en outre attester de la garantie financière de l'entreprise de travail temporaire. Ces entreprises doivent également fournir toutes les informations prévues à l'Art. R-1263-6 du Code du travail, et notamment le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'entreprise utilisatrice.

En cas de sous-traitance<sup>7</sup> sur le territoire français, l'entreprise sous-traitante doit transmettre au donneur d'ordre (= personne physique ou morale bénéficiant de la prestation) divers documents, et notamment :

<sup>1</sup> Formulaire modèle : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/89/formulaires/55/etrangers-en-france/69/detachement-de-travailleurs/9542.html>.

<sup>3</sup> Art. 1<sup>er</sup> Loi du 27 Juin 1973

<sup>4</sup> Art. R - 1262-2 du Code du travail.

<sup>5</sup> Arrêt Commission contre Allemagne affaire C 490/04 du 18 juillet 2007.

<sup>7</sup> La sous-traitance est l'opération par laquelle un entrepreneur confie par convention à une autre personne, appelée sous-traitant et sous la responsabilité de ce dernier, tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage.

- les justificatifs de son immatriculation à un registre professionnel ou équivalent dans le pays d'origine,
- copie du document portable A1 (ancien formulaire E 101) des salariés détachés,
- une attestation sur l'honneur précisant que les salariés détachés sont régulièrement employés au regard des formalités relatives à la déclaration préalable à leur embauche et à l'obligation de délivrance d'un bulletin de salaire. Il doit être précisé s'il sera fait appel à des salariés extracommunautaires, auquel cas il faudra également attester qu'ils sont titulaires d'une autorisation de travail délivrée par les autorités compétentes du pays d'envoi leur permettant d'occuper l'emploi qu'ils vont exercer temporairement sur le territoire français.

### 3. Autorisation de séjour et permis de travail :

#### ■ Conditions de séjour en France :

Les ressortissants communautaires détachés sur le territoire français bénéficient de la libre circulation et sont dispensés de l'obligation de titre de séjour<sup>8</sup> sous réserve qu'ils puissent produire un document (passeport, carte nationale d'identité) en cours de validité justifiant de leur qualité de citoyen de l'Union Européenne, de l'Espace Économique Européen ou de la Confédération helvétique. Cependant, et pendant toute la période transitoire, les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie doivent demander une carte de séjour « Communauté Européenne », mention « salarié d'un prestataire de service ». Cette autorisation est valable pendant toute la durée de la prestation mais ne pourra pas excéder 5 ans.

Pour les ressortissants extracommunautaires : le salarié doit obtenir auprès des services de la préfecture une carte « Salarié en mission »<sup>9</sup>. Pour en bénéficier, le ressortissant extracommunautaire doit<sup>10</sup> :

- 1 justifier d'une rémunération mensuelle au moins égale à 1,5 fois le SMIC (au 01/01/2010 : 9,22€ brut/heure, soit 1 398,37€ mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires);
- 2 être titulaire d'un contrat de travail datant d'au moins 3 mois avec une entreprise d'un groupe établie hors de France et ayant à l'étranger une activité réelle et significative ;
- 3 venir sur le territoire français dans le cadre d'une mission temporaire d'une durée minimale de 3 mois, soit pour apporter une expertise à une entreprise française du même groupe, soit pour suivre une formation spécifique pour la mise en œuvre d'un projet à l'étranger.

Cette carte de séjour à une durée de validité de 3 ans et permet à son titulaire d'entrer pendant toute cette durée sur le territoire français, à condition toutefois de justifier annuellement au préfet qui a délivré la carte de séjour temporaire, que les conditions d'emploi et de rémunération déclarées au moment de la demande de ladite carte sont toujours satisfaites.

#### ▲ Lorsque l'entreprise qui détache le travailleur est établie en dehors de l'EEE :

- Le travailleur extracommunautaire temporairement détaché doit solliciter une carte de séjour mention «travailleur temporaire». La demande est adressée auprès de la DIRECCTE du lieu où s'effectuera l'activité par l'entreprise française d'accueil. La DIRECCTE donne un avis favorable à la demande d'autorisation de travail, l'OFII convoque le travailleur détaché pour une visite médicale. La validité de la carte de séjour varie entre une durée comprise entre 3 et 12 mois<sup>11</sup>. Cette carte de séjour dispense son bénéficiaire de demander un permis de travail. Justificatifs à produire : questionnaire sur le salarié détaché + attestation de l'entreprise étrangère d'origine, précisant que le salarié détaché reste sous sa subordination et rémunéré par elle (trois exemplaires) + attestation de l'entreprise française d'accueil identifiant le salarié et décrivant le motif et la durée du détachement (trois exemplaires) + engagement du salarié à quitter la France à l'issue du détachement + engagement à verser, le cas échéant, la taxe à l'OFII en fonction du montant du salaire dès lors que le détachement est supérieur à 3 mois.

<sup>8</sup> La loi 2003-1119 du 26 Novembre 2003 a supprimé l'exigence d'un permis de séjour pour les séjours de plus de 3 mois qui incombait aux ressortissants communautaires. Voir également Cass. Soc. 12 Juin 2007 Baron c/ SA Société française de gestion hospitalière.

<sup>9</sup> Art. L 313-10 code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

<sup>10</sup> Art. R. 341-4-5 code du travail

<sup>11</sup> Circulaire 22 août 2007 relative aux autorisations provisoires de travail abrogeant la circulaire n°020 DU 23 Janvier 1990.

Des procédures spéciales sont prévues pour le détachement de cadres de haut niveau et pour les cadres dirigeants<sup>12</sup>.

- En cas de détachement intra-groupe (= entreprise établie hors de l'UE qui dispose en France d'une société mère ou d'une filiale), il existe une carte de séjour mention « *salarié en mission* » valable pour une durée de 3 ans renouvelable. Cette carte de séjour est délivrée à la condition que la rémunération brute soit au moins égale à 1,5 fois le SMIC<sup>13</sup>. Cette carte de séjour dispense par ailleurs son bénéficiaire de demander un permis de travail et lui permet d'entrer en France à tout moment.

#### ■ Permis de travail :

- Aucun permis de travail n'est exigé des ressortissants communautaires détachés sur le territoire français.
- Pour les ressortissants extracommunautaires détachés par une entreprise établie dans un État membre de l'Union Européenne, de l'EEE ou de la Suisse, l'obligation de détenir une autorisation de travail n'est pas requise<sup>14</sup> et les frais afférents n'ont pas à être versés à l'OFII, dès lors que le travailleur est employé de façon régulière<sup>15</sup> par l'entreprise qui le détache et lorsqu'il est déjà titulaire d'une autorisation de travail délivrée par les autorités compétentes du pays d'envoi permettant d'occuper l'emploi qu'il va exercer temporairement en France.

Sanctions : en cas d'emploi d'un ressortissant extracommunautaire dépourvu de titre de travail, le maître d'ouvrage, les donneurs d'ordre et le sous-traitant peuvent être condamnés à 5 ans d'emprisonnement et/ou une amende de 15 000€<sup>16</sup>.

Notez bien : lors de la conclusion de tout contrat portant sur un montant au moins égal à 3 000€, le donneur d'ordre doit se faire remettre par son cocontractant, la liste nominative des salariés étrangers extracommunautaires employés par ce dernier et qui précise pour chacun d'eux leur date d'embauche, leur nationalité ainsi que le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail<sup>17</sup>.

## 4. Contrôles et sanctions :

La lutte contre le travail illégal<sup>18</sup>, sous toutes ses formes, fait l'objet de contrôles opérés par l'ensemble des services compétents coordonnés par le COLTI, les groupes d'intervention régionaux, les DIRECCTE, l'Urssaf, les agents de la direction générale des impôts et de la direction générale des douanes...

Dans le cadre d'un contrôle, l'employeur devra transmettre « sans délai »<sup>19</sup> à la demande de l'inspection du travail les documents suivants :

- le document attestant de la régularité de la situation sociale de l'employeur,
- l'autorisation de travail des salariés ressortissants d'Etats tiers,
- le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine,
- les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent,
- le document attestant de l'obtention d'une garantie financière ou tout document équivalent.

<sup>12</sup> Pour plus d'informations, contacter l'OFII Organisme Français de l'Immigration et de l'Intégration.

<sup>13</sup> Art. L313-10 5° Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

<sup>14</sup> Art. R 5221-2 Code du travail

<sup>15</sup> CJCE C-73/93 Van der Elst du 9 Août 1994.

<sup>16</sup> Art. L. 8256-2 Code du travail (amende appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés).

<sup>17</sup> Art. D 8254-3 et D 8254-4 Code du Travail

<sup>18</sup> Art.1 décret 97-213 du 11 Mars 1997 relatif à la coordination de la lutte contre le travail illégal : « La lutte contre le travail illégal recouvre la prévention et la répression du travail dissimulé, de l'emploi non déclaré, de l'introduction et de l'emploi illicites de main-d'œuvre étrangère, du marchandage, du prêt illicite de main-d'œuvre, du cumul d'emplois, du placement payant et du cumul irrégulier de revenus de remplacement avec les revenus d'un emploi [...] »

<sup>19</sup> Art. R1263-1 du code du travail

Les peines encourues :

- travail dissimulé dans l'entreprise ou dans celle d'un des sous-traitants de l'entreprise : 3 ans d'emprisonnement et/ou 45 000€ d'amende et 225 000€ d'amende pour la personne morale (art. L. 8224-1 et s. du Code du travail).

L'infraction de travail dissimulé est notamment commise lorsque l'entreprise, non immatriculée en France et qui y détache ses salariés, n'est pas immatriculée dans l'État membre d'origine et n'y a pas une activité effective ou dont le caractère des activités temporaires en France ne peut être établi<sup>20</sup>.

- emploi d'un étranger extracommunautaire dépourvu d'une autorisation de travail délivrée par les autorités compétentes du pays d'envoi lui permettant d'occuper l'emploi qu'il va exercer temporairement en France : 5 ans d'emprisonnement et 15 000€ d'amende (prononcée autant de fois que d'étrangers employés irrégulièrement) et 75 000€ d'amende pour la personne morale (art. L. 5224-1 et s. du Code du travail).

- prêt illicite de main-d'œuvre et marchandage : peuvent être poursuivies l'entreprise prêteuse de main d'œuvre ainsi que l'entreprise utilisatrice : 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende et 150 000€ d'amende pour la personne morale (art. L. 8234-1 du Code du travail).

- Les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre peuvent être tenus solidairement responsables avec leur sous-traitant quant au paiement des impôts, taxes et cotisations sociales obligatoires, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par le sous-traitant pour l'emploi de salariés non déclarés (art. L.8222-2, L.8222-1, L.8222-5, L.8254-1 du Code du travail).

---

<sup>20</sup> cf. Art. L 1262-3 Code du travail dont l'objectif est de vérifier que l'activité à l'étranger n'a pas été organisée dans le seul but du détachement.

## Partie 2 : PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ

### I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE


#### A - Introduction

Un travailleur détaché dans un autre État membre pose un problème juridique de « conflits de loi ». En effet, les diverses règles de sécurité sociale ne sont en principe applicables que sur le territoire de l'État qui les a édictées ; c'est le principe de territorialité des lois de sécurité sociale<sup>21</sup>.

Le règlement communautaire 883/2004<sup>22</sup> vise à assurer la coordination des systèmes de sécurité sociale ; son article 12 § 1 permet au travailleur qui est détaché sur le territoire d'un autre État membre de rester affilié à son régime de sécurité sociale d'origine<sup>23</sup>. Le travailleur bénéficie ainsi d'une continuité des droits pour lui-même et ses ayants droit et le salarié est dispensé d'affiliation au régime de sécurité sociale du pays dans lequel il va exercer temporairement son activité. Le détachement est, en ce sens, une exception au principe de territorialité.

Cependant, il convient de distinguer le cas où le salarié exerce une activité dans un ou plusieurs États membre<sup>24</sup>. En effet, le salarié ou non salarié qui exerce son activité dans un seul État membre relève de la sécurité sociale de son État de résidence s'il exerce une partie substantielle (au moins 25%) de son activité dans cet État. À défaut, il sera soumis à la sécurité sociale de l'État de son employeur.

Le salarié ou non salarié qui exerce son activité, simultanément ou en alternance, même de manière non substantielle, dans deux ou plusieurs États membre relève de la sécurité sociale de son État de résidence.

 Le règlement n°1408/71 du 14 juin 1971 et son règlement d'application n° 574/72<sup>25</sup> reste en vigueur pour les ressortissants des États tiers, pour les ressortissants des États de l'EEE (Islande, Lichtenstein et Norvège) et pour les ressortissants de la Suisse. Les salariés soumis au règlement 1408/71 bénéficient du maintien à l'ancienne législation en cas de situation inchangée. Ce maintien sera limité à dix ans au maximum à partir de la date d'application du nouveau règlement (soit la date butoir au 1/05/2020). Toutefois, la personne assurée a la possibilité, à tout moment, de demander à être soumise aux règlements 883/2004 et 987/2009.

Définition du détachement du point de vue de la sécurité sociale :

Un travailleur détaché, au sens de l'article 12 du règlement 883/2004, est une personne salariée ou non salariée qui exerce normalement son activité sur le territoire d'un État membre et qui effectue, sur le territoire d'un autre État membre, un travail dont la durée prévisible ne dépasse pas 24 mois.

<sup>21</sup> En vertu du principe de territorialité, la législation sociale applicable est, en principe, la législation du territoire sur lequel s'exerce l'activité (salariée ou non salariée), même si l'individu réside sur le territoire d'un autre État membre - article 11 § 3 du règlement 883/2004.

<sup>22</sup> Règlement CEE 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et règlement 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement 883/2004 entrés en vigueur 1<sup>er</sup> mai 2010 et ils remplacent les règlements 1408/71/CEE du 14 juin 1971 et 574/72 dans un but de simplification.

<sup>23</sup> Le règlement 859/2003 a étendu l'application des règlements (CEE) n° 1408/71 et n° 574/72 aux ressortissants non communautaires ainsi qu'aux membres de leur famille, sans aucune restriction quant à leur nationalité. Ce règlement continuera à s'appliquer aux ressortissants d'États tiers tant qu'il n'y aura pas de nouvel accord concernant ces ressortissants.

<sup>24</sup> Article 13 Règlement 883/2004.

<sup>25</sup> [www.cleiss.fr](http://www.cleiss.fr) sous la rubrique « Règlements européens »

Pendant cette période, le travailleur détaché reste soumis à la législation sociale de l'État dans lequel il exerce habituellement son activité (le pays d'envoi). Deux conséquences :

- ❶ le salarié détaché continue de cotiser au régime de sécurité sociale de son pays d'envoi,
- ❷ le salarié détaché continue d'acquies des droits à prestations sociales.

⚠ Le détachement est, du point de vue de la sécurité sociale, en principe un régime **OPTIONNEL** pour l'employeur, puisque ce régime est avant tout destiné à éviter une accumulation de formalités administratives lourdes. Même lorsque les conditions au détachement sont remplies, l'employeur conserve en effet le droit d'affilier le salarié qui effectue une mission temporaire dans un autre État membre auprès de la sécurité sociale dudit État. Dans ce cas, on ne parle alors plus de détachement mais d'**EXPATRIATION**, et le salarié relève obligatoirement du régime de sécurité sociale de l'État où il exécute temporairement son activité (il faut procéder à l'affiliation des travailleurs expatriés dans l'État d'envoi, et les cotisations sociales doivent alors être versées dans cet État !!!).

## B - Conditions d'application liées à l'activité de la société

Afin d'éviter certaines manœuvres frauduleuses, l'entreprise qui procède à un détachement doit effectivement exercer une activité significative et habituelle<sup>26</sup> sur le territoire de l'État membre d'origine. Une telle activité se caractérise en dégageant un certain nombre de critères : lieu du siège de l'entreprise et de son administration, effectif du personnel administratif travaillant dans l'État membre d'établissement et dans l'État membre où a lieu le détachement, lieu où les travailleurs détachés sont recrutés et celui où sont conclus la plupart des contrats de travail, chiffres d'affaires réalisés dans l'État membre d'établissement et dans l'autre État, la loi applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses travailleurs et ses clients.

Cette liste n'est pas exhaustive car les critères peuvent être adaptés à un cas particulier, notamment à la nature des activités effectuées par l'entreprise dans l'État membre d'origine.

## C - Conditions d'applications liées à l'exercice du travail

Pour bénéficier du maintien à l'affiliation de la sécurité sociale de l'État d'origine, 4 conditions cumulatives doivent être respectées :

- ❶ le travailleur doit exercer une activité dans l'État d'envoi pour le compte de l'entreprise qui le détache dans l'autre État,
- ❷ le travail à effectuer doit être précisément déterminé et doit être effectué pour le compte de l'employeur initial,
- ❸ il doit y avoir maintien du contrat de travail entre l'employeur initial et le salarié<sup>27</sup>.

*Ces 3 premières conditions sont réunies lorsque un lien organique subsiste, et est maintenu pendant toute la durée du détachement entre l'entreprise detachante et le travailleur détaché<sup>28</sup>.*

*Les éléments prouvant que le lien organique est maintenu sont notamment : fixation et paiement du salaire par l'employeur, orientation par l'employeur de la carrière du salarié détaché, maintien du pouvoir de licenciement. Peuvent également être pris en compte la garantie contractuelle de retour, la description par l'employeur des missions et instructions journalières ...*

- ❹ le salarié qui est détaché ne doit pas l'être en remplacement d'un salarié qui serait parvenu au terme de son détachement (détachement «en cascade»).

<sup>26</sup> Décision n° A2 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale du 12 juin 2009.

<sup>27</sup> CJCE 19/67 Van der Vecht du 5 Décembre 1967.

<sup>28</sup> Décision n° A2 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale du 12 juin 2009.



Mais il est tout à fait possible de recruter du personnel en vue de le détacher dès lors qu'il subsiste un lien organique entre l'entreprise et le travailleur pendant toute la durée de son détachement et que cette entreprise exerce normalement son activité (c'est-à-dire exerce habituellement des activités significatives) sur le territoire du premier État membre<sup>29</sup> et que la personne embauchée demeurera, a priori, au service de l'entreprise à la suite du détachement.

Le lien organique supposant que le travailleur reste placé sous l'autorité de l'entreprise d'envoi est établi au moyen d'un faisceau d'indices : responsabilité en matière de recrutement, contrat de travail, pouvoir de licencier et de déterminer la nature du contrat...

▲ Encore faut-il que le salarié, qui est recruté pour être détaché dès le premier jour de son activité, ait été affilié à la législation de l'État membre auquel on le maintient. La durée d'affiliation préalable doit être au minimum d'un mois.

*Exemple : une entreprise luxembourgeoise recrute un salarié résident français pour l'envoyer immédiatement travailler en Allemagne. Le salarié ne peut être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise et bénéficier du régime social du détachement qu'à la condition qu'il ait été préalablement affilié au Luxembourg pendant un mois minimum.*

Si, au moment de son embauche par l'entreprise luxembourgeoise il était affilié en France, il ne pourra pas être fait application du régime de détachement et le salarié devra être affilié auprès de l'organisme de sécurité sociale de l'État d'accueil, en l'espèce l'Allemagne.

S'il ne s'agit pas d'un travail exécuté pour le compte de l'employeur habituel, il y a lieu dès le départ, de solliciter un accord préalable dans le cadre de l'article 16 du règlement 883/2004 (Cf. INFRA IV - Formalités) ; tel est le cas lorsqu'il ne s'agit pas d'un déplacement dans le cadre d'une prestation de services mais d'une mise à disposition du travailleur.

## D - Conditions d'application liées à la durée du détachement

Outre les conditions liées à l'exercice du travail, il existe une condition liée à la durée du détachement dans le temps : un détachement ne doit pas en principe être supérieur à 24 mois.

Cette durée maximale de détachement est prévue par l'article 12 du règlement 883/2004 remplaçant le règlement 1408/71 (qui prévoyait une durée de détachement de 12 mois pouvant être prolongée de 12 mois).

Enfin, précisons que l'Art. 16 du règlement 883/2004 prévoit une dérogation à la durée maximum de 24 mois :

- les 2 autorités compétentes des deux États en cause peuvent, sur la demande de l'employeur, accorder une autorisation préalable et conjointe précisant la dérogation à la durée de 24 mois.

La durée maximale<sup>30</sup> d'un détachement sur la base de l'Art. 16 du règlement est variable selon les États<sup>31</sup> :

- 3 ans renouvelable 1 fois depuis un État membre vers la France,
- 5 ans depuis un État membre vers la Belgique,
- 6 à 8 ans depuis un État membre vers l'Allemagne,
- le Luxembourg n'a, quant à lui, pas de position déterminée.

<sup>29</sup> Décision n° A2 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale du 12 juin 2009.

<sup>30</sup> Ces durées maximales s'entendent périodes de détachement initial et de prolongation incluses.

<sup>31</sup> Il n'existe en revanche aucune limitation de durée de détachement dans les situations suivantes : coopération interétatique en vue d'une opération

technologique, scientifique, culturelle ou humanitaire commune / pour les journalistes / et pour le personnel d'associations internationales non gouvernementales à but non lucratif.

Des circonstances exceptionnelles peuvent justifier que la durée aille au-delà de ces périodes. Par ailleurs, il existe entre certains États, en particulier lorsque la coopération interétatique est en jeu, des accords bilatéraux concernant les personnels de certaines entreprises (*ex : accord entre la France et l'Allemagne pour les personnels d'ARTE, d'Airbus*).

Au terme d'une période de détachement, une période d'une durée de deux mois doit s'écouler avant qu'un nouveau détachement soit possible pour le même travailleur, les mêmes entreprises et les mêmes Etats membre.

## E - Droits du salarié détaché

Pendant toute la durée du détachement, le salarié détaché reste soumis à la législation du pays où il exerce d'habitude son activité ; il est réputé, pour l'application de la législation du pays d'envoi, avoir conservé sa résidence et son lieu de travail dans ce même pays.

Le salarié détaché bénéficie de prestations en nature (soins de santé) du pays d'accueil et des prestations en espèces (indemnités journalières) de son pays d'origine en ce qui concerne :

- l'assurance maladie-maternité-paternité
- les accidents du travail.

Lorsque la famille du salarié ne l'accompagne pas, elle bénéficie des prestations prévues par la législation de l'État d'envoi, soit à titre personnel soit à titre d'ayant droit de l'assuré.

Si la famille accompagne le salarié détaché, elle bénéficie de la même protection sociale que lui.

Les membres de la famille de salarié détaché ont la possibilité de bénéficier des soins de santé dans leur Etat de résidence, mais également dans l'Etat d'activité du salarié détaché.

### ■ Assurance maladie maternité paternité

Concernant les prestations en nature (= soins de santé) :

Le travailleur détaché peut bénéficier de la prise en charge directe ou du remboursement des soins de santé par l'État où il est détaché et selon la législation applicable dans cet État. Pour ce faire, il est invité à présenter sa carte européenne d'assurance maladie [ou le formulaire S 1 (ancien formulaire E 106) s'il a transféré sa résidence dans le pays de détachement].

*Exemple : Un salarié détaché en Belgique, malade, consulte un médecin conventionné. Il lui présente sa carte européenne d'assurance maladie (CEAM) et n'a pas à régler les honoraires.*

En revanche, s'il consulte un spécialiste - par l'intermédiaire du généraliste -, il devra acquitter le paiement des honoraires. Les remboursements seront effectués sur présentation des factures et de sa CEAM auprès de la caisse belge compétente.

Les travailleurs détachés ont également la possibilité de s'adresser directement à leur caisse d'affiliation pour obtenir la prise en charge des prestations engagées sur le territoire de l'État où ils ont été détachés, selon la législation de leur pays d'origine et dans la limite des frais exposés.

Concernant les prestations en espèces (= indemnités pour maladie) :

L'État d'affiliation est toujours responsable du versement des prestations en espèces. Ces prestations sont versées par la caisse d'affiliation du salarié détaché quelque soit son lieu de résidence.

### ■ Assurance accidents du travail

Le salarié détaché doit informer l'institution d'affiliation dès que l'accident survient, à défaut, le droit aux prestations pourra être affecté négativement. Les règles relatives à l'information de l'institution d'affiliation sont différentes selon les pays.

Les prestations en nature sont fournies par l'Etat de résidence. Dans le cas où le salarié détaché a transféré sa résidence dans le pays de détachement, il devra présenter à l'institution compétente du pays de résidence le document DA1 (ancien formulaire E 123) afin de recevoir les prestations.

Les indemnités journalières sont, quant à elles, servies par la caisse où est affilié le travailleur détaché. Le travailleur salarié doit transmettre, directement, à sa caisse d'affiliation ou à la caisse de sécurité sociale de l'Etat où il est détaché son certificat médical qui indique la nature de ses lésions et la durée probable de l'arrêt de travail, ainsi que le certificat médical indiquant la fin de traitement et les conséquences définitives de l'accident.

#### ■ Les prestations familiales

Le droit aux prestations familiales est ouvert, au regard de la législation de l'Etat compétent, pour les enfants qui résident sur le territoire d'un autre Etat membre, comme s'ils résidaient dans l'Etat compétent pour le versement des prestations. Il ne peut pas y avoir pour un même assuré et pour une même période un cumul des prestations familiales.

Lorsque la famille du travailleur qui est détaché ne l'accompagne pas, les prestations servies avant le départ continuent à être servies normalement.

Lorsque la famille du travailleur détaché l'accompagne :

- les prestations sont en principe versées par l'Etat à partir duquel le salarié est détaché et où son affiliation a été maintenu, et non par l'Etat d'accueil.
- mais si le conjoint exerce sur le territoire de l'Etat d'accueil une activité au titre de laquelle il est affilié au régime de sécurité sociale de cet Etat, les enfants ouvrent en principe droit aux prestations familiales de l'Etat d'affiliation du travailleur détaché ainsi que le cas échéant, à un complément différentiel de la part de l'Etat d'accueil.

## F - Formalités

▲ La procédure demeurant relativement complexe, il est recommandé d'introduire la demande dans un délai suffisant pour son instruction.

Les travailleurs détachés restent donc assujettis à la législation sociale de l'Etat d'envoi. Reste que l'Etat dans lequel le salarié est détaché dispose de la possibilité de demander à l'employeur la preuve de son maintien au régime de sécurité sociale du pays d'origine.

- Cette preuve se fait par la production de formulaires européens E 101 et E 102.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2010, le règlement 883/2004 est entré en vigueur et prévoit la suppression du formulaire E 102 « Prolongation de détachement ou d'activités non salariées ».

Le formulaire E 101 reste valable pendant la période transitoire (jusqu'en mai 2012), mais aura vocation à être remplacé par le formulaire portable A 1.

A défaut de pouvoir fournir cette preuve, l'employeur devra affilier le salarié auprès de l'Etat dans lequel est opéré le détachement et verser aux organismes locaux compétents les cotisations sociales dues au titre de son activité dans cet Etat.

▲ Le travailleur détaché est en conséquence tenu d'être en possession permanente de l'exemplaire original du formulaire de détachement, et ce pendant toute la durée du détachement ! Ce formulaire lie l'institution de sécurité sociale de l'État où est détaché le travailleur ; le certificat E 101 ou formulaire portable A1 crée une présomption de régularité de l'affiliation des travailleurs détachés au régime de sécurité sociale de l'État membre où est établie l'entreprise qui a détaché ces travailleurs. L'institution de l'État où sont détachés les travailleurs ne peut dès lors pas exiger que l'entreprise s'acquitte des cotisations sociales dans cet État<sup>32</sup>.

• Détachement de plein droit d'une durée n'excédant pas 24 mois :

L'employeur doit adresser une demande de maintien d'application de la législation du pays d'emploi, sans délai, à l'autorité compétente de l'Etat membre.

L'institution compétente de l'Etat d'envoi informe l'Etat d'emploi, l'employeur et le salarié de la législation applicable et délivre un certificat. Le salarié ou le travailleur indépendant détaché doit être muni du certificat A 1 (anciennement formulaire E 101) pendant toute la période de détachement.

Le salarié détaché doit obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une carte européenne d'assurance maladie
- un certificat S1 s'il a transféré sa résidence à l'étranger (remplace l'ancien formulaire E 106).

• Détachement exceptionnel dans le cadre de l'art.16 du règlement 883/2004 :

L'article 16 s'applique en cas de détachement de longue durée (prévus dès le début du détachement) ou si les conditions du détachement de plein droit ne sont pas remplies.

Dans ce cas, le maintien d'affiliation à la législation du pays habituel d'emploi est soumis à l'autorisation préalable et conjointe des autorités compétentes des deux Etats en cause sur demande motivée de l'employeur. Il doit être accordé dans l'intérêt d'une personne salariée ou d'une catégorie de salarié.

Le salarié détaché doit obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une carte européenne d'assurance maladie;
- un certificat S1 s'il a transféré sa résidence à l'étranger (remplace l'ancien formulaire E 106).

▲ Le défaut d'accomplissement des formalités d'affiliation dans l'État d'origine a pour conséquence que le salarié se verra appliquer le statut d'expatrié. Il sera alors soumis aux règles de sécurité sociale de l'État dans lequel il exerce l'activité temporaire, et l'employeur devra verser les cotisations sociales dans cet État.

▲ Le travailleur détaché et son employeur doivent informer l'institution compétente de l'État d'origine de toute modification survenant en cours du détachement, et notamment si le détachement demandé n'a pas été effectué ou si la prolongation n'a pas eu lieu.

<sup>32</sup> CJCE C-2/05 Rijkdienst voor Sociale Zekerheid / Herbosch Kiere NV du 26 Janvier 2006.

## II. RÉGLEMENTATION SOCIALE SPÉCIFIQUE À CHACUN DES ETATS

### A - Détachement de salariés du Grand Duché de Luxembourg vers un autre État membre

L'employeur peut envoyer ses salariés dans un autre Etat de l'Union européenne ou de l'Espace économique ou en Suisse en vue d'y effectuer temporairement un travail pour son compte (détachement), à condition que :

- la durée de ce travail n'excède pas 24 mois
- l'employeur exerce normalement ses activités au Luxembourg
- le salarié ne soit pas envoyé pour remplacer une autre personne.

La personne non salariée peut exercer son activité professionnelle temporairement dans un autre Etat à condition que :

- la durée de cette activité n'excède pas 24 mois
- Il s'agit d'une activité semblable
- elle exerce habituellement des activités substantielles au Luxembourg avant de partir et continue à remplir les conditions pour la poursuite de son activité au Luxembourg pendant toute la période d'activité temporaire dans un autre Etat

#### 1. Formalisme pour un détachement de salariés :

L'employeur adresse un formulaire de demande initiale « Demande d'attestation en cas de travail à l'étranger<sup>33</sup> » au Centre Commun de Sécurité Sociale du Luxembourg qui, après étude, renverra à l'employeur un formulaire A 1 (E101) en deux exemplaires (un à destination de l'employeur, l'autre à destination du travailleur qui sera détaché).

Avant de partir le salarié détaché doit se munir :

- d'une Carte Européenne d'Assurance Maladie<sup>34</sup>
- ou bien d'un formulaire S1 (E 106) s'il a transféré sa résidence dans le pays où il est détaché.

Des dérogations aux dispositions communautaires concernant le détachement sont possibles, notamment en cas de dépassement de la durée de 24 mois.

Dans ce cas, le maintien d'affiliation à la législation luxembourgeoise est soumis à l'accord préalable et conjoint des autorités du Luxembourg et de l'Etat où est détaché le salarié.

A cet effet, une demande est à adresser au Ministère de la Sécurité sociale du Luxembourg et si un accord dérogatoire intervient, un formulaire A1 (E101) est émis au non du salarié concerné.

Avant de partir le salarié détaché doit se munir :

- d'une Carte Européenne d'Assurance Maladie
- ou bien d'un formulaire S1 (E 106) s'il a transféré sa résidence dans le pays où il est détaché

#### 2. Formalisme pour un détachement de non-salariés :

Même formalisme que pour les salariés.

<sup>33</sup> Formulaire téléchargeable à l'adresse [www.ccss.lu/site.htm](http://www.ccss.lu/site.htm) sous-rubrique « formulaires », puis « demande en cas de détachement ».

<sup>34</sup> La carte peut être commandée à l'adresse : <http://cns.lu/assures/> ; sous-rubrique « commande carte sécurité sociale » ou bien auprès de la caisse de maladie compétente

### I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE

#### A - Introduction

L'art. 3 de la Convention de Rome<sup>35</sup> pose le principe de la liberté de choix de la loi applicable au contrat de travail : le contrat de travail est alors régi par la loi choisie par les parties. A défaut de choix par les parties, le contrat de travail est alors soumis à la loi de l'État où le travailleur accomplit habituellement son activité, et ce « *même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays*<sup>36</sup> » (*Un règlement européen du 17 juin 2008 n° 593\2008 reprend les notions posées par la convention de Rome pour en faire un règlementation au niveau communautaire*).

Le détachement étant par nature une situation temporaire, il ne devrait en principe pas emporter de modification à ce principe. Néanmoins, une certaine protection a été recherchée. Toute la difficulté juridique a alors consisté à concilier le droit pour les entreprises à fournir leurs services au sein de l'Union Européenne avec le respect des droits sociaux des travailleurs détachés. Concilier l'économie avec le social. C'est cette conciliation qui a fait l'objet d'une directive européenne du 16 Décembre 1996 (directive 96/71). Cette directive impose aux États membres d'assurer un « *noyau de règles impératives de protection minimale* » au bénéfice des travailleurs détachés sur leur territoire. Ainsi, toute entreprise établie dans un État membre qui effectue une prestation de service sur le territoire d'un autre État membre et qui détache des travailleurs à cet effet doit respecter un ensemble de règles minimales en vigueur dans l'État d'accueil.

La directive 96/71 fixe une liste des matières qui sont concernées par cette protection minimale<sup>37</sup>.

Sont visées les matières suivantes :

- la durée du travail
- le temps de repos et de congés payés
- la rémunération
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail
- l'égalité homme/femme
- le principe de non discrimination.

Un rectificatif de l'article 3 § 5 alinéa 1 de la directive 96/71 autorise les États membres à prévoir dans leur législation une dérogation en matière de durée minimale des congés annuels payés et de taux de salaire minimal, y compris la majoration pour les heures supplémentaires, à condition que la prestation soit de « *faible ampleur* ». Cela ne s'applique pas pour les entreprises de travail temporaire. Cette dérogation n'est désormais plus possible en matière de périodes maximales de travail et de périodes minimales de repos. Pour connaître les règles applicables au salarié détaché, Cf. précisions par État page 27 et suivantes.

L'objectif de la directive 96/71 est alors clair : garantir aux travailleurs détachés l'application de certaines dispositions protectrices minimales en vigueur dans l'État membre d'accueil afin d'éviter que certains prestataires de services transnationaux n'utilisent de façon abusive les différences de coûts du travail qu'induisent les disparités de réglementation. Ces règles sociales de l'État où est envoyé le salarié détaché ne s'appliquent cependant que s'il en tire une réelle protection additionnelle<sup>38</sup> ou un avantage réel contribuant à sa protection sociale. Ce noyau dur de règles impératives de protection minimale de l'État où est détaché le salarié ne fait donc pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables dans l'État où le travailleur exerce habituellement son activité !

<sup>35</sup> Convention de Rome n°80/934/CEE du 19 Juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles + art. 3 règlement CE 593/2008

<sup>36</sup> art. 6 Convention de Rome du 19 Juin 1980, préc.+ art. 8 règlement CE 593/2008

<sup>37</sup> art.3 §1er de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996

<sup>38</sup> CJCE 23 Novembre 1999, aff. C369/96 et C376/96 Arblade & Leloup, point 54

Des conventions collectives peuvent être signées à condition qu'elles aient un objectif d'intérêt général<sup>39</sup>. En effet, seules les dispositions des conventions collectives déclarées d'obligation générale sont applicables aux travailleurs détachés<sup>40</sup>.

## B – Définition et cadre du détachement

La directive 96/71 donne une définition du détachement :

« [...] on entend par travailleur détaché, 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<sup>41</sup> ».

La directive, dans son article 1er, vise 3 hypothèses de détachement :

1<sup>ère</sup> hypothèse > un employeur établi dans un État membre détache temporairement des salariés pour son compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre lui et un destinataire établi dans un autre État membre.

exemple : suite à un appel d'offre, un prestataire de services détache ses salariés pour exécuter le marché obtenu. Cela joue également en cas de sous-traitance.

Ainsi, une entreprise belge de maçonnerie peut envoyer en France une partie de ses salariés pour procéder à la construction d'une maison d'habitation.

2<sup>ème</sup> hypothèse > un employeur détache ses employés dans une entreprise ou un établissement appartenant à un même groupe.

exemple 1 : un groupe luxembourgeois envoie dans une de ses filières en France pendant un mois un de ses salariés spécialiste en gestion des déchets pour mettre en place une nouvelle organisation.

exemple 2 : une entreprise crée une filiale dans un autre État pour des raisons de facilité administrative et/ou fiscale et y détache des salariés. La limite à cette pratique est la fraude à la loi avec des détachements permanents (entreprises boîte aux lettres).

3<sup>ème</sup> hypothèse > les entreprises exerçant une activité de travail temporaire peuvent détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire d'un autre État membre.

Il convient cependant d'être attentif aux définitions données au détachement par chaque législation nationale. Reportez-vous au pays dans lequel vous souhaitez détacher vos salariés. (cf points ci-dessous).

## C – Quels salariés peuvent être détachés ?

Au préalable, il faut NÉCESSAIREMENT qu'existe une relation de travail entre l'entreprise et le travailleur détaché ; en clair, on ne peut détacher un salarié que s'il est lié à l'entreprise par un contrat de travail. Cela ne signifie pas que l'on ne peut pas embaucher une personne en vue de la détacher ; une telle hypothèse demeure semble-t-il possible, tant que la personne embauchée restera a priori au service de l'entreprise à la suite du détachement.

En ce qui concerne le détachement de salariés ressortissants extracommunautaires :

Il est tout à fait possible de détacher des salariés extracommunautaires ; ils sont dispensés de solliciter une autorisation de travail dès lors qu'ils justifient séjourner en situation régulière dans l'État membre où est établie l'entreprise d'origine et qu'ils possèdent, dans ce même État, une autorisation de travail délivrée par les autorités compétentes.

<sup>39</sup> CJUE 18 décembre 2007, aff. C341/05 Laval.

<sup>40</sup> CJUE 19 juin 2008, aff. C319/06 Commission contre Luxembourg.

<sup>41</sup> Article 2 de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996.

▲ Certaines dispositions nationales prévoient des exigences additionnelles pour le détachement de ressortissants extracommunautaires (Cf. INFRA formalités propres à chaque pays).

## D – Quelle est la durée au-delà de laquelle il n'y a plus détachement ?

Si la durée maximale du détachement quant au maintien à l'affiliation au régime de sécurité sociale de l'État d'envoi est bien déterminée, il appartient aux législations nationales, et à défaut aux juges nationaux, d'apprécier souverainement à partir de quand un séjour ne peut plus s'analyser comme un détachement temporaire.

Exemple : Ne constitue pas un détachement temporaire, selon la jurisprudence française, un séjour de 15 ans (Cass. Sociale 9 Octobre 2001 Campos c/ Ste Banco de la Nation Argentino).

Ne constitue pas non plus un détachement temporaire un séjour de 7 ans (CA Paris 19 mars 2002 Bank Sepah c/ M. Ashtari Larki).



## II. RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL EN FRANCE

### A - Détachement de travailleurs sur le territoire français

#### 1. Définition du salarié détaché :

Le Code du travail français définit légalement ce qu'est le travailleur détaché à l'Art. L 1261-3 Code du travail :

« Est un salarié détaché tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci exécute son travail à sa demande pendant une période limitée sur le territoire national dans l'une des quatre catégories prévues par la loi.»

A la différence de la définition du travailleur détaché de l'Art. 2 de la directive 96/71, cette définition légale précise que :

- le travailleur détaché doit être rattaché à un employeur régulièrement établi hors de France,
- l'employeur doit exercer habituellement son activité hors de France (dans le but d'éviter les sociétés « boîte aux lettres » dont l'activité à l'étranger n'a été organisée qu'aux seules fins du détachement),
- le salarié détaché doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur (afin d'éviter des embauches qui n'auraient pour but que la réalisation d'une tâche sur le territoire français, ce qui pourrait être contraire au droit communautaire),
- le travail doit être exécuté pendant une durée limitée sur le territoire français.

Par ailleurs, l'Art. L 1262-1 du Code du travail vise une hypothèse de détachement qui n'est pas prévue par la directive 96/71 : un employeur établi hors de France qui détache temporairement des salariés sur le territoire français pour réaliser une opération pour son propre compte, sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.

Exemple 1 : une entreprise étrangère achète une plantation et y envoie ses salariés pour réaliser la coupe de bois.

Exemple 2 : production cinématographique pour le tournage de films sur le sol français.

Dès lors que le salarié répond à cette définition du travailleur détaché, certaines règles françaises doivent lui être appliquées.

#### 2. Règles impératives :

C'est à l'Art. L 1262-4 du Code du travail qu'est évoqué le noyau dur des règles impératives de protection minimale applicable aux travailleurs détachés sur le territoire français. Les employeurs étrangers qui détachent leurs salariés sur le territoire français doivent respecter les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établie en France dans les matières suivantes :

- les grands principes de protection des travailleurs : les libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, l'exercice du droit de grève, la discrimination et l'égalité professionnelle entre hommes et femmes<sup>42</sup>, l'âge d'admission au travail, la protection de la maternité, l'emploi des enfants, la durée du travail et le travail de nuit des jeunes travailleurs, le travail illégal. Les dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail ne sont pas garanties au salarié détaché.

<sup>42</sup> Art. L 1142-1 et L 1142-2 du Code du travail.

- les règles en matière de temps de travail et de congés : la durée légale du travail (35 heures / semaine)<sup>43</sup>, supplément pour heures supplémentaires et/ou repos compensateur, les jours fériés<sup>44</sup>, les congés annuels payés<sup>45</sup>, les congés pour événements familiaux<sup>46</sup>, les congés de maternité, les congés de paternité, les conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries.

- les règles relatives à la rémunération : le salaire minimum et les modalités de paiement du salaire (paiement mensuel du salaire, établissement d'un bulletin de salaire conforme à la réglementation française, rémunération des jours fériés, indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, majorations pour heures supplémentaires).

Taux horaire brut SMIC : 8,86€ au 1<sup>er</sup> Janvier 2010 (*ne s'applique qu'à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables*). Obligation de paiement du salaire par chèque ou virement bancaire au-delà de 1 500€.

L'employeur doit pouvoir prouver par tout moyen le versement de la rémunération légale ou conventionnelle minimale française. Si le détachement du salarié sur le territoire français est d'une durée supérieure à 1 mois, l'employeur doit produire une fiche de paie, laquelle sera de nature à prouver le respect de ses dispositions<sup>47</sup>.

Les allocations propres au détachement font partie du salaire minimum (pas les allocations versées au titre du remboursement des dépenses liées au détachement).

- les règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et la surveillance médicale.

- les conditions de mises à disposition et garanties dues aux travailleurs par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire<sup>48</sup>.

Ne sont pas applicables aux salariés détachés sur le territoire français les dispositions du droit français relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, à la représentation du personnel, à la formation professionnelle et à la prévoyance.

Le Conseil des prud'hommes est compétent pour les litiges relatifs aux conditions de travail et à la rémunération des salariés détachés sur le territoire français.

<sup>43</sup> Art. L 3121-10 et L 3121-34 Code du travail.

<sup>44</sup> Art. L 3133-3 du Code du travail.

<sup>45</sup> Art. L 3141-1 et L 3141-2 du Code du travail.

<sup>46</sup> Art. L 3142-1 du Code du travail.

<sup>47</sup> Art. R 1262-7 du Code du travail.

<sup>48</sup> Art. L 1251-2 du Code du travail.

## Partie 4 : FISCALITÉ DES TRAITEMENTS ET SALAIRES DU TRAVAILLEUR DETACHE

### I. AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE

#### A - Introduction

La détermination du pays d'imposition, essentielle afin d'éviter les cas de double imposition à la fois par le pays d'origine et par le pays dans lequel le salarié est détaché pour le même revenu ou le même bien, s'opère au moyen de conventions fiscales bilatérales qui priment sur le droit interne.

La quasi totalité des conventions signées entre les États membres de l'Union Européenne suit le modèle de convention dite OCDE, et présentent donc de grandes similitudes. Elles ont pour objectif d'éliminer les doubles impositions juridiques, c'est-à-dire les hypothèses où un contribuable est imposé dans deux pays sur le même revenu<sup>49</sup> ; pour ce faire, les conventions fiscales distribuent le pouvoir d'imposition entre les deux États et déterminent les modalités d'exercice de ce pouvoir d'imposition.

Les conventions fiscales disposent, en principe, que les traitements et salaires sont imposables dans l'État où est exercée l'activité. Certains aménagements sont toutefois prévus, notamment concernant les travailleurs détachés qui sont, par exception au principe précédemment exposé, imposés dans leur État d'origine.

#### B - Remarques préliminaires

1. Quelles sont les conventions fiscales à prendre en considération ?

Pour déterminer si le régime du détachement est applicable, il est impératif de se référer à la convention fiscale conclue entre :

- l'État dans lequel le salarié est détaché,
- et l'État dans lequel le salarié est résident, et non pas l'État dans lequel se situe l'entreprise qui l'a détaché

*Exemple : si une entreprise située en Allemagne détache un résident français en Belgique, il faudra se référer à la convention fiscale franco-belge.*

*Les conventions belgo-allemande et franco-allemande n'interviennent en aucune façon pour déterminer si le régime fiscal du détachement est applicable en l'espèce.*

2. Il existe une totale indépendance des définitions et critères du détachement selon que l'on se situe du point de vue de la sécurité sociale, du droit du travail ou de la fiscalité.

Un salarié peut donc tout à fait être considéré comme détaché du point de vue de la sécurité sociale sans l'être du point de vue de la fiscalité.

3. En matière fiscale, si les critères du détachement sont remplis, le salarié paiera nécessairement ses impôts dans l'État déterminé par la convention fiscale applicable à sa situation. Il n'existe aucun droit d'option, contrairement au droit de la sécurité sociale.

<sup>49</sup> La double imposition juridique internationale est définie par la convention modèle OCDE comme étant « l'application d'impôts comparables dans deux ou plusieurs États au même contribuable, pour le même fait générateur et pour des périodes identiques ». Les conventions fiscales ne permettent en revanche pas de lutter contre les doubles impositions économiques, hypothèses où un même revenu est imposé auprès de 2 contribuables différents.

## C - Résidence fiscale et mode d'imposition

La notion de résidence fiscale dans un État est primordiale pour déterminer l'obligation fiscale d'un contribuable à l'égard de l'un ou l'autre des États partie à ladite convention.

L'intérêt de déterminer la résidence fiscale est triple :

- cela permet de déterminer l'État dans lequel le contribuable doit acquitter ses impôts,
- cela permet ensuite de régler le conflit lorsqu'une personne est considérée, par les législations nationales, comme ayant son domicile dans chacun des États co-contractants de la convention fiscale,
- et cela permet enfin de pouvoir résoudre la double imposition (ou risque de double imposition) des revenus dans les deux États.

En principe, la personne est résidente fiscale de l'État dans lequel elle dispose d'un foyer permanent d'habitation.

Problème : parfois, les définitions que donne chacune des législations nationales à la notion de foyer permanent d'habitation font que la même personne peut être considérée comme ayant un foyer permanent d'habitation dans les deux pays. C'est alors la convention fiscale conclue entre les deux États qui détermine de quel État la personne doit être considérée comme résidente fiscale.

Le but de la convention fiscale est d'éviter qu'un contribuable ne soit domicilié ou résident de deux États en même temps et soit, en conséquence imposé deux fois pour un même revenu.

Ainsi, une personne physique qualifiée de résidente (ou domiciliée) de France au regard de la convention fiscale, sera taxée en France sur ses revenus mondiaux, alors que la personne qualifiée de non résidente en France ne sera imposable que sur ses revenus de source française.

Sauf dans certaines conventions qui définissent directement la règle propre à déterminer le critère de résidence dans un État ou dans l'autre (dont la convention franco-belge et la convention franco-luxembourgeoise), on doit d'abord rechercher si la personne est fiscalement domiciliée dans le pays signataire selon le droit interne. Mais la notion de résident appréciée au sens d'une convention fiscale prévaut toujours sur celle résultant du droit interne.

Exemple : convention fiscale conclue entre un État A et un État B. Si la législation nationale de l'État A considère que la personne a son domicile fiscal dans l'État A, mais que la convention fiscale considère que cette même personne est résidente fiscale de l'État B, alors c'est la convention fiscale qui prévaut.

Lorsque l'on a recours aux critères fixés par la convention fiscale applicable, soit après référence au droit interne ou par application directe de la convention fiscale, les critères visant à déterminer le lieu de résidence fiscale doivent être analysés l'un après l'autre (dès lors qu'un des critères permet de déterminer clairement l'État de résidence, il n'y a pas lieu d'étudier les suivants) :

1. la disposition d'un foyer permanent d'habitation (*au sens des conventions, il est possible d'avoir plusieurs foyers d'habitation*). Un foyer d'habitation permanent est un logement de tout genre dont la personne physique dispose de façon continue (et non pas occasionnellement), que ce logement soit possédé ou loué. Un particulier peut donc avoir 2 logements permanents, même pendant qu'il vit à l'étranger.

2. le centre des intérêts économiques (*lieu d'exercice d'une activité professionnelle, lieu d'où provienne la majorité des revenus, lieu où les contribuables ont effectué leurs principaux investissements, où ils possèdent le siège de leurs affaires, d'où ils administrent leurs biens...*) et vitaux (*lieu où la famille réside, activités politiques, culturelles ou autres*).

- le lieu de séjour principal (l'État de résidence est celui où la personne passe plus de 183 jours au cours de l'année fiscale).

- et, en dernier lieu, la nationalité.

Si les trois critères précédents ne permettent pas de fixer l'État de résidence de la personne, on considère qu'elle est résidente de l'État dont elle possède la nationalité.

Il est recommandé de vérifier, dans chaque convention, que tous les critères ont bien été retenus lors de la négociation.

En tout état de cause, seule une lecture attentive de la convention fiscale concernée permettra de déterminer avec précision le critère de domicile fiscal (ou de résidence fiscale) duquel découleront les modalités de taxation des revenus du contribuable concerné.

▲ C'est au contribuable de prouver qu'il est résident d'un autre État si les services fiscaux estiment qu'il est résident fiscal au titre de leur législation nationale.

Les méthodes prévues par les conventions fiscales internationales pour éviter la double imposition sont au nombre de trois :

- la méthode dite de « l'exemption ». Dans ce cas, l'État de résidence exonère d'impôt les revenus déjà imposés dans le pays de la source, en application des termes de la convention visant à la répartition du droit de taxes ;
- la méthode dite de « l'imputation » ou du « crédit d'impôt » par laquelle l'État de résidence auquel est octroyé le droit de taxer un revenu, accorde, dans le cas de partage de la taxation entre le pays de la source et le pays de résidence, un crédit d'impôt d'un montant égal à l'impôt sur le revenu payé dans le pays de la source. Parfois, cette imputation est strictement limitée à ce qu'aurait été l'impôt dû sur ce revenu dans le pays de résidence (méthode du plafonnement) ;
- la méthode de « l'exemption avec progressivité » dite méthode du « taux effectif » : l'État de résidence calcule l'impôt sur le revenu global du contribuable, comme si la convention fiscale n'existait pas. Le montant de l'impôt est ensuite réduit en proportion de la part des revenus exonérés dans l'État de résidence par la convention fiscale. Cette méthode tient donc compte du revenu étranger. La différence entre la méthode de l'exemption et la méthode de l'imputation est que la première tient compte du revenu étranger alors que la seconde tient compte de l'impôt étranger.

La méthode de l'exemption a pour conséquence de faire chuter le taux d'imposition dans le pays de la résidence, en particulier pour l'impôt sur le revenu qui est progressif. C'est pour éviter cette conséquence que beaucoup de pays et spécialement la France ont recours à la méthode dite du « taux effectif ».

La règle du « taux effectif » est en conséquence appliquée par la plupart des conventions.

▲ Lorsque le lieu de travail et la résidence fiscale du salarié qui est détaché répondent aux conditions fixées par la convention fiscale pour qualifier le salarié de travailleur frontalier (du point de vue fiscal), ce sont alors dans ce cas les dispositions fiscales relatives aux travailleurs frontaliers qui s'appliquent et non celles relatives aux travailleurs détachés<sup>50</sup>.

<sup>50</sup> Dans ce cas vous pouvez consulter les guides juridiques réalisés par le CRD EURES Lorraine à destination des travailleurs frontaliers pour un aperçu des régimes fiscaux applicables.

## D - Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché

Pour déterminer lequel de l'État de résidence ou de l'État d'envoi va être compétent pour imposer les traitements et salaires perçus lors du détachement, il y a lieu d'étudier 3 critères :

1. la durée totale des séjours temporaires dans l'État où est détaché le salarié ne dépasse pas 183 jours sur l'année civile.
2. la rémunération du travailleur est prise en charge par un employeur non situé dans l'État où est détaché le salarié.
3. la charge de la rémunération ne repose pas sur un établissement stable localisé dans l'État où est détaché le salarié.

Lorsque ces 3 conditions sont simultanément remplies, les traitements et salaires tirés de l'activité exercée dans l'État d'envoi sont imposables dans l'État de résidence.

Si une de ces conditions n'est pas remplie, c'est au contraire l'État où est détaché le salarié qui est compétent pour imposer les traitements et salaires issus de l'activité exercée sur son territoire.

*Exemple : Un salarié, domicilié en France, est détaché en Belgique, par son employeur français, pour une mission de cinq mois (moins de 183 jours). Son salaire durant cette période reste payé et supporté par son employeur qui est une société française. Cette société ne dispose pas d'un établissement qui présenterait, en Belgique, les caractéristiques d'un « établissement stable ». En application des termes de la convention franco-belge, ce salarié demeurera imposable en France sur les salaires perçus au titre de son activité en Belgique.*

▲ En revanche, si les salaires versés au titre de l'activité exercée en Belgique avaient fait l'objet d'une refacturation, en tant que tels, à un établissement belge, le salaire concerné aurait été imposable en Belgique. En effet, dans ce cas, la seconde des trois conditions exposées ci-dessus, ne se trouverait plus remplie.

Décompte des 183 jours :

On prend en compte l'ensemble des séjours accomplis durant l'année civile, du jour où débute l'activité jusqu'au jour où elle s'achève. Cette durée prend donc en compte tant les week-ends que les jours fériés ou encore les interruptions de l'activité (voyages dans l'État d'origine du salarié ou dans les États tiers accomplis à titre professionnel ou à des fins strictement personnelles, interruption de l'activité en raison d'une maladie). Si le séjour chevauche deux années civiles, on ne prend en compte que la fraction du séjour effectué pour chaque année pour déterminer si la limite des 183 jours est franchie sur l'une ou l'autre des deux années.

▲ La convention franco-luxembourgeoise déroge à ce principe : cette convention vise en effet non pas des durées de séjour, mais des durées de mission. Ainsi, si la durée de chaque mission ne dépasse pas 183 jours (peu importe que la durée totale des missions sur l'année dépasse 183 jours), le salarié détaché est imposé dans son État de résidence.

Notion « d'établissement stable »<sup>51</sup> :

Un établissement stable est une installation fixe d'affaire d'une entreprise sur le territoire d'un autre État par l'intermédiaire de laquelle cette entreprise exerce tout ou partie de son activité. La notion d'installation fixe d'affaire suppose la présence de locaux, machines ou outillage utilisés pour l'exercice de l'activité, ainsi qu'un établissement en un lieu précis, avec un certain degré de permanence.

<sup>51</sup> Art. 5 Convention fiscale Modèle OCDE concernant le revenu et la fortune.

Sont par exemple considérés comme «établissement stable» par de nombreuses conventions : siège de direction, succursale, bureau, usine, atelier, mine, chantiers d'une certaine durée qui varie selon les conventions, entrepôts (sauf s'il est démontré qu'il n'y existe aucune autre activité que celle de stockage).

En cas d'imposition ou de risque d'imposition non conforme aux dispositions de la convention fiscale, des procédures amiables sont prévues par les conventions fiscales. Pour ce faire, le salarié doit faire une demande écrite aux services compétents de l'État dont il est le résident.

▲ Il convient par ailleurs de vérifier si le salarié détaché ne peut bénéficier d'un régime fiscal dérogatoire au regard de la convention fiscale applicable, notamment d'un éventuel régime fiscal dérogatoire des travailleurs frontaliers.

## II. CONVENTIONS FISCALES SPÉCIFIQUES À CHACUN DES ETATS

### A - Fiscalité France

Notion de foyer fiscal en droit français :

« Le foyer s'entend du lieu où le contribuable habite normalement et a le centre de ses intérêts familiaux, sans qu'il soit tenu compte des séjours effectués temporairement ailleurs en raison des nécessités de la profession ou de circonstances exceptionnelles » (CE, 3 novembre 1995).

Le lieu du séjour principal du contribuable ne peut déterminer son domicile fiscal que dans l'hypothèse où celui-ci ne dispose pas de foyer. Ainsi, les salariés détachés provisoirement à l'étranger par leur entreprise sont normalement considérés comme fiscalement domiciliés en France s'ils ont laissé leur famille en France (doc. adm. 5 B 1121, 15 mars 1993). Il faut toutefois que cette résidence en France revête un caractère permanent. Par ailleurs, un contribuable français ne peut donc avoir qu'un seul foyer au sens de l'article 4 B du CGI.

Les conventions fiscales bilatérales passées par la France avec les États de la Grande Région et tendant à éviter les doubles impositions sont :

- France / Allemagne du 21 Juillet 1959
- France / Luxembourg du 1er Avril 1958
- France / Belgique du 10 Mars 1964.

### 1. Salarié détaché d'un autre Etat vers la France

*1.1 Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en France > 183 jours.*

*(Cf. SUPRA conditions cumulatives au point II - Détermination de l'État compétent)*

Les traitements et salaires du salarié, perçus au titre de l'activité déployée sur le territoire français lors de son détachement, sont dans ce cas imposables en France selon les règles fiscales françaises<sup>52</sup>.

Une retenue à la source sera applicable<sup>53</sup>. Pour l'année 2010, les limites de chaque tranche du tarif de la retenue à la source applicables aux traitements et salaires sont fixées comme suit :

Taux applicable	Limites des tranches selon la période à laquelle se rapportent les paiements (montant net des sommes versées SV)				
	Par an	Par trimestre	Par mois	Par semaine	Par jour
0 %	< 14 245€	< 3 561€	1 187€	274€	46€
12 %	14 245 ≤ SV ≤ 41 327	3561 ≤ SV ≤ 10 332	1187 ≤ SV ≤ 3444	274 ≤ SV ≤ 795	46 ≤ SV ≤ 132
20 %	> 41 327€	> 10 332€	> 3444€	> 795€	132€

<sup>52</sup> C'est donc le lieu d'exercice de l'activité qui compte et non le lieu où est établi l'employeur.

<sup>53</sup> Art. 182 A du Code général des impôts.



■ Pour obtenir des précisions sur le calcul et le montant de l'impôt :

CENTRE DES IMPÔTS DES NON-RÉSIDENTS

TSA 10010

10, rue du Centre,

93160 - Noisy-le-Grand.

Tél. : 0033/ (0)1 57 33 83 00

Courriel : nonresidents@dgfip.finances.gouv.fr

### *1.2 Avec transfert de la résidence fiscale vers la France*

Le salarié détaché en France a sa résidence fiscale lorsqu'il transfère son foyer permanent d'habitation sur le territoire français.

Exemple : le salarié déménage en France.

Les traitements et salaires du salarié détaché sont, dans ce cas, imposables en France et selon la législation française :

- imposition des revenus après déduction des cotisations sociales et autres prélèvements obligatoires et après déduction d'un abattement forfaitaire de 10 % pour frais professionnels ;
- le revenu est alors soumis à des taux d'imposition progressifs par tranches : 0 %, 5,5 %, 14 %, 30 %, 40 %.

Il existe un régime spécial d'imposition en faveur des dirigeants et salariés « impatriés » appelés par une entreprise établie à l'étranger à exercer une activité en France au sein d'une entreprise ayant des liens juridiques ou commerciaux avec l'entreprise d'origine<sup>54</sup>, visant notamment à « exonérer » d'impôt les primes liées à l'expatriation.

Depuis la loi 2008-776 du 4 août 2008 dite de modernisation de l'économie, un nouveau régime d'imposition a été mis en place pour les impatriés « afin de renforcer l'attractivité du territoire national et d'encourager l'installation en France de cadres de haut niveau<sup>55</sup> ». Il est applicable aux personnes salariées ou non et aux mandataires sociaux ayant pris leur fonction après le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Il est souhaitable de demander par écrit les informations souhaitées à l'Administration française, les réponses données par écrit par l'administration fiscale la liant.

<sup>54</sup> Instruction fiscale relative au régime spécial d'imposition en faveur des impatriés (BOI 5 F-12-05, n°53 du 21 mars 2005 : <http://alife.finances.gouv.fr/dgiboi/boi2005/5FPPUB/textes/5f1205/5f1205.pdf>).

<sup>55</sup> Instruction fiscale relative au régime spécial d'imposition en faveur des « impatriés » (BOI 5 F-13-09 n° 79 du 7 août 2009 : <http://www11.minefi.gouv.fr/boi/boi2009/5fppub/textes/5f1309/5f1309.pdf>).

## B – Fiscalité Luxembourg

Distinction résidents/non résidents par le droit luxembourgeois :

Le droit fiscal luxembourgeois fait une distinction entre personnes résidentes et personnes non résidentes.

Sont résidents luxembourgeois les personnes :

- ayant leur domicile fiscal au Luxembourg : une personne a son domicile fiscal au Luxembourg si elle y possède une habitation dans des conditions permettant de conclure qu'elle la conservera et en fera usage durablement<sup>56</sup>. C'est le lieu où on trouve la personne plus régulièrement qu'ailleurs.

- ou disposant au Luxembourg d'une résidence habituelle : cela suppose que la personne y séjourne régulièrement et non pas temporairement. Un séjour supérieur à 6 mois est un séjour habituel

*Exemple : une personne séjournant régulièrement au Luxembourg dans différents hôtels peut être considérée comme ayant son séjour habituel au Luxembourg.*

A contrario, sont non résidents les personnes qui ne résident pas au Luxembourg et qui perçoivent des revenus de source luxembourgeoise.

Les conventions fiscales bilatérales passées par le Luxembourg avec les États de la Grande Région et tendant à éviter les doubles impositions sont :

➡ Luxembourg / Allemagne du 23 Août 1958

➡ Luxembourg / France du 1er Avril 1958

➡ Luxembourg / Belgique du 17 Septembre 1970

Décompte des 183 jours

Les différentes conventions fiscales passées par le Luxembourg ne retiennent pas le même critère pour le décompte des 183 jours :

- la convention franco-luxembourgeoise fait mention de la durée de mission ;
- la convention entre le Luxembourg et la Belgique retient le critère de la durée de l'activité au cours de l'année civile ; et
- la convention germano-luxembourgeoise fait état de la durée de séjour au cours de l'année civile.

Remarque :

En outre, il convient de noter qu'un emploi est exercé à l'endroit où le salarié est physiquement présent. L'application de la méthode des « jours de présence physique » est simple, dans la mesure où une personne est soit présente dans un pays, soit absente de ce pays.

Les jours qui sont pris en compte comme journées entières selon la méthode précitée, sont les suivants:

- le jour de départ du Luxembourg,
- le jour d'arrivée au Luxembourg,
- une fraction de journée passée au Luxembourg,
- les journées libres (les dimanches, les jours fériés, les jours de repos, les jours de vacances, les congés de maladie, les jours libres pour cause de décès ou de maladie dans la famille, les jours d'interruption causés par des grèves, des lock-out ou des délais de livraison), si ces jours précèdent ou suivent immédiatement un jour de départ du Luxembourg ou un jour d'arrivée au Luxembourg.

<sup>56</sup> Peu importe que la personne soit propriétaire ou locataire, le terme d'habitation renvoyant à l'idée de locaux normalement aménagés et meublés et dans des conditions d'hygiène et de sécurité. Tout est une appréciation de fait sur base des faits et circonstances.

## 1. Salarié détaché du Grand-Duché du Luxembourg vers un autre Etat

*1.1 Lorsque le travailleur détaché maintient sa résidence fiscale au Luxembourg (cas le plus courant) avec une durée de détachement ≤ 183 jours*

Si, en application de la convention fiscale, le travailleur est fiscalement considéré comme résident luxembourgeois, il est dans une situation identique à celle des contribuables qui résident régulièrement au Grand Duché.

Il sera alors imposable au Luxembourg sur l'ensemble de ses revenus, d'origine luxembourgeoise comme mondiale.

L'administration communale remettra chaque année au travailleur résident une fiche de retenue d'impôt<sup>57</sup>. Le travailleur devra la remettre à son employeur.

Cette fiche permettra à l'employeur de procéder à la retenue à la source de l'impôt sur les traitements et salaires.

L'impôt est calculé en fonction d'un barème prenant en compte la situation familiale du travailleur, son âge et son lieu de résidence par le biais des frais de déplacement (ce montant est déterminé par l'administration communale).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'Administration des Contributions Directes émet des fiches de retenues d'impôt pour les personnes physiques résidentes au Luxembourg<sup>58</sup>. Il sera, cependant, encore possible d'obtenir des duplicata de cartes d'impôts pour les années 2008 et 2009 et pour les personnes ayant commencé à travailler en décembre 2009.

Les revenus suivants font l'objet d'une retenue à la source<sup>59</sup> :

- les rémunérations,
- les régimes complémentaires de pension (il faut noter que leur imposition n'est pas individualisée mais effectuée directement auprès des caisses complémentaires),
- les dividendes,
- les tantièmes (ce sont les indemnités rémunérant l'activité des administrateurs, des commissaires et des personnes exerçant des fonctions analogues auprès des sociétés par actions, des sociétés à responsabilité limitée, des sociétés coopératives ou d'autres collectivités au sens des dispositions régissant l'impôt sur le revenu des collectivités),
- certains intérêts produits par l'épargne mobilière.

Taux de retenue applicable à l'impôt prélevé à la source :

Classe d'impôt	Taux sur fiche additionnelle
1	30%
1a	18%
2	12%

<sup>57</sup> [www.impotsdirects.public.lu/formulaires/pers\\_physiques/index.html](http://www.impotsdirects.public.lu/formulaires/pers_physiques/index.html).

<sup>58</sup> [http://www.vdl.lu/Cartes\\_d\\_imp%C3%B4t.html?highlight=carte+d%27imp%C3%B4ts](http://www.vdl.lu/Cartes_d_imp%C3%B4t.html?highlight=carte+d%27imp%C3%B4ts)

<sup>59</sup> Les formulaires de déclaration peuvent être téléchargés sur le site : [www.impotsdirects.public.lu/rubrique](http://www.impotsdirects.public.lu/rubrique) « formulaires » puis « personnes physiques ».

Les classes d'impôt des contribuables résidents sont les suivantes :

1. Classe 1. Elle comprend les personnes qui n'appartiennent ni à la classe 1a ni à la classe 2.
2. Classe 1a. Elle comprend les contribuables suivants, pour autant qu'ils n'appartiennent pas à la classe 2 :
  - a) les veufs ou veuves,
  - b) les personnes bénéficiant d'une modération d'impôt pour enfant soit sous forme de boni pour enfant, soit sous forme de dégrèvement fiscal,
  - c) les personnes âgées de 65 ans au début de l'année d'imposition.
3. Classe 2. Elle comprend :
  - a) les époux et les partenaires imposés collectivement ;
  - b) les veufs et veuves dont le mariage a été dissous par décès au cours des 3 années précédant l'imposition ;
  - c) les personnes divorcées, séparées de corps ou de fait en vertu d'une dispense de la loi ou de l'autorité judiciaire au cours des 3 années précédant l'année d'imposition.

En ce qui concerne les autres revenus, le contribuable devra alors remplir une déclaration de revenus et la remettre à l'administration fiscale<sup>60</sup>.

Les contribuables des classes 1a ou 2, ayant un ou plusieurs enfants dans leur ménage, bénéficient d'une modération d'impôt :

- sous forme de boni pour enfant (76,88 € par enfant et par mois versés par la Caisse nationale des prestations familiales) ;
- sous forme de dégrèvement fiscal pour le contribuable qui n'a pas droit à un boni pour enfant et qui a dans son ménage :
  - un enfant âgé de moins de 21 ans au début de l'année d'imposition
  - un enfant âgé d'au moins 21 ans au début de l'année d'imposition et qui poursuit ses études de formation professionnelles
  - un enfant handicapé ou infirme et âgé d'au moins 21 ans au début de l'année d'imposition.

*1.2 Lorsque le salarié détaché maintient sa résidence fiscale au Luxembourg (cas le plus courant) pour un détachement > 183 jours*

Si, bien que résident luxembourgeois, le travailleur détaché a effectué un détachement de plus de 183 jours, les traitements et salaires perçus au titre de l'activité déployée sur le territoire du détachement seront imposables selon les règles fiscales du pays de détachement.

Les revenus qui seraient issus d'une activité sur le territoire luxembourgeois (avant ou au retour du détachement) seront imposables au Luxembourg.

Afin de procéder au calcul des impôts dus au Luxembourg l'administration luxembourgeoise procèdera suivant la méthode de l'exemption<sup>61</sup>.

Cette méthode consiste dans un premier temps à procéder à une imposition fictive en faisant abstraction des dispositions des conventions fiscales.

Cette imposition fictive permet alors d'obtenir un taux d'imposition global qui sera, dans un deuxième temps, appliqué aux revenus luxembourgeois uniquement.

---

<sup>60</sup> [www.impotsdirects.public.lu/formulaires/pers\\_physiques/index.html](http://www.impotsdirects.public.lu/formulaires/pers_physiques/index.html)

<sup>61</sup> [www.impotsdirects.public.lu/conventions/elimin/index.html](http://www.impotsdirects.public.lu/conventions/elimin/index.html)

### III. ANNEXES – EXTRAITS DES CONVENTIONS FISCALES (IMPÔTS SUR LE REVENU)

#### ■ Convention fiscale franco-luxembourgeoise du 1er Avril 1958<sup>62</sup>

[...]

##### Article 14 : Traitements et salaires privés

1. Sous réserve des dispositions de l'article 12 ci-dessus, les traitements, salaires et autres rémunérations ne sont imposables que dans l'État sur le territoire duquel s'exerce l'activité personnelle source de ces revenus.
2. Pour l'application du paragraphe précédent, n'est pas considéré comme l'exercice d'une activité personnelle dans l'un des deux États le fait, pour un salarié d'un établissement situé dans l'autre État, d'accomplir sur le territoire du premier État une mission temporaire ne comportant qu'un séjour inférieur à 183 jours, à la condition toutefois que sa rémunération continue à être supportée et payée par ledit établissement.

Dans le cas où la mission excède une durée totale de 183 jours, l'impôt est applicable dans l'État sur le territoire duquel la mission est accomplie et porte sur l'ensemble des rémunérations perçues par le salarié du chef de l'activité qu'il a exercé sur ledit territoire depuis le début de sa mission [...].

---

<sup>62</sup> Convention consultable sur le site [www2.impots.gouv.fr/conventions\\_fiscales/index-d.html](http://www2.impots.gouv.fr/conventions_fiscales/index-d.html)

## V. ADRESSES UTILES

### FRANCE

#### CONSEILLERS EURES

■ Service public de l'emploi  
Fabien MAURIZI  
POLE EMPLOI  
25, Avenue de Saintignon - B.P. 184  
F - 54400 - LONGWY  
[fabien.maurizi@pole-emploi.fr](mailto:fabien.maurizi@pole-emploi.fr)

Jean-Paul SCHOESER  
Pôle Emploi International  
3 ter, rue Gambetta  
57000 Metz  
[jpaul.schoeser@pole-emploi.fr](mailto:jpaul.schoeser@pole-emploi.fr)

Pascal Thil  
12, rue du Général de Gaulle  
BP 40013  
57500 Saint Avold  
[pascal.thil@pole-emploi.fr](mailto:pascal.thil@pole-emploi.fr)

Gilles FREYERMUTH  
POLE EMPLOI  
Pôle Emploi «Forbach Ville Haute»  
1, rue Jean Monnet  
57600 FORBACH  
[gilles.freyermuth@pole-emploi.fr](mailto:gilles.freyermuth@pole-emploi.fr)

Lydie COLLIGNON  
POLE EMPLOI  
1, rue Jean Bouin  
55100 - VERDUN  
[lydie.collignon@pole-emploi.fr](mailto:lydie.collignon@pole-emploi.fr)

■ Représentants syndicaux des travailleurs  
Lorraine

Lamine MOHAMMEDI  
CGT Lorraine (Confédération Générale du Travail)  
5, Rue du Moulin  
F - 57385 - TETING-SUR-NIED  
Tél. : 00 33 / (0)3 87 38 92 35  
[eures.cgt.lamine@wanadoo.fr](mailto:eures.cgt.lamine@wanadoo.fr)

Monique SAÏB-ROULLET  
Cgt Lorraine (Confédération Générale du Travail)  
Comité Régional Cgt Lorraine 10 rue de Méric  
F- 57054 - METZ  
Tél. : 00 33/(0)3 87 75 19 07  
[eures.cgt.monique@orange.fr](mailto:eures.cgt.monique@orange.fr)

Brigitte STEIN (CFTC)  
69, rue Mazelle  
F-57006 Metz  
Tél. : 0033 (0) 3 87 04 72 08  
[brigitte.stein@wanadoo.fr](mailto:brigitte.stein@wanadoo.fr)

■ Représentations patronales  
MEDEF Lorraine

Fanny FELLER  
8, rue Alfred Kastler  
F- 54524 Laxou cedex  
Tél. : 0033 (0) 3 83 95 65 08  
[ffeller@medef-meurthe-moselle.fr](mailto:ffeller@medef-meurthe-moselle.fr)

Cécile CASTRO CARRERE  
48, place Mazelle  
BP 10530  
F-57017 METZ Cedex  
Tél : 0033 / (0)3 87 74 33 65  
[juridique@medefmoselle.fr](mailto:juridique@medefmoselle.fr)

#### PROTECTION SOCIALE

Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)  
Liste des CPAM territorialement compétentes sur le site [www.ameli.fr/](http://www.ameli.fr/) rubrique « Assurés » puis « Votre Caisse ».

CLEISS  
11 rue de la tour des Dames  
F- 75436 Paris cedex 09  
Tél. : 0033 (0) 1 45 26 33 41  
Fax : 0033 /(0) 1 49 95 06 50  
[www.cleiss.fr](http://www.cleiss.fr)

#### DROIT DU TRAVAIL

■ Adresses des différentes DIRECCTE territorialement compétentes  
Selon les régions / départements sur le site du Ministère de l'Emploi [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) rubrique « Vos interlocuteurs en régions »

## FISCALITÉ

■ Centre des Impôts des Non-Résidents  
10, rue du Centre,  
F93160 - Noisy-le-Grand.  
Tél. : 0033 (0) 1 57 33 83 00

■ Entreprise Europe Network  
Lorraine

Région Lorraine  
Place Gabriel Hocquard  
BP 81004  
F-57036 Metz Cedex 1  
Tél.: 0033 (0)3 87 33 60 80  
[www.lorraine.eu](http://www.lorraine.eu)

## LUXEMBOURG

### CONSEILLERS EURES

■ Service public de l'emploi  
Colette CHOLLOT  
Rue Bender, 10  
L- 1229 - Luxembourg  
Tél.: 00 352 (0) 478 53 25  
[colette.chollot@adem.etat.lu](mailto:colette.chollot@adem.etat.lu)

Mario DELLA SCHIAVA  
25, Rue du Château  
L- 9516 - WILTZ  
Tél.: 00 352 (0) 95 83 84-23  
[mario.della-schiava@adem.etat.lu](mailto:mario.della-schiava@adem.etat.lu)

Jeff HURT  
10, rue Bender  
L- 1229 - Luxembourg  
Tél.: 00352 (0) 478-5390  
[jeff.hurt@adem.etat.lu](mailto:jeff.hurt@adem.etat.lu)

Georges KIRSCH  
Rue Bender, 10  
L- 1229 - Luxembourg  
Tél.: 00 352 (0) 478 53 33  
[Georges.Kirsch@adem.etat.lu](mailto:Georges.Kirsch@adem.etat.lu)

Jean-Claude THILMANY  
21, Rue Pasteur - B.P. 289  
L- 4003 - ESCH-SUR-ALZETTE  
Tél.: 00 352 (0) 54 10 54 218  
[jean-claude.thilmany@adem.etat.lu](mailto:jean-claude.thilmany@adem.etat.lu)

■ Représentants syndicaux des travailleurs

Jacques Delacollette  
OGBL  
72, avenue Dr. Gaasch  
L-4818 - RODANGE  
Tél. : +352 50 73 86 20  
[jacques.delacollette@ogbl.lu](mailto:jacques.delacollette@ogbl.lu)

Patrick Freichel  
OGB-L  
42, Rue de la Libération  
L - 4210 - Esch sur Alzette  
Tél. : 00 352 / (0) 26 54 43 26  
[patrick.freichel@ogbl.lu](mailto:patrick.freichel@ogbl.lu)

■ Représentations patronales  
Magalie LYSIAK  
7, Rue Alcide Gasperi  
BP 1304  
L-1013 Luxembourg  
[magalie.lysiak@fedil.lu](mailto:magalie.lysiak@fedil.lu)

### PROTECTION SOCIALE

■ Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)  
125 route d'Esch  
L-2975 Luxembourg  
Tél : 00352 (0) 40141-1  
Fax : 00352 (0) 404481  
[www.ccss.lu](http://www.ccss.lu)

■ Ministère de la Sécurité Sociale  
26, rue Ste Zithe  
L- 2936 Luxembourg  
Tel : 00 352 (0) 478 63 11  
Fax : 00 423 (0) 478 63 28  
[www.mss.etat.lu](http://www.mss.etat.lu)

### DROIT DU TRAVAIL

■ Ministère des classes moyennes  
Autorisations d'établissement  
6, avenue Emile Reuter  
L-2937 Luxembourg  
Tél : 00352 / (0)478 4715  
Fax : 00352 / (0)478 4740  
[www.mcm.public.lu](http://www.mcm.public.lu)

■ Inspection du Travail et des Mines (*mission d'inspection du bien être des travailleurs : relation et conditions de travail + santé et sécurité des travailleurs au travail*)  
3, rue des Primeurs  
L-2361 Strassen  
Luxembourg  
Tél.: 00352 (0) 478 6145  
Fax: 00352 (0) 491 447  
[www.itm.public.lu](http://www.itm.public.lu)

■ Code du travail  
[www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/codes/index.html](http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/codes/index.html)

## FISCALITÉ / TVA

■ Administration de l'Enregistrement et des Domaines  
B.P. 31  
1-3 avenue Guillaume  
L-2010 Luxembourg  
Tél: 00352 (0) 44 905 - 1  
Fax: 00352 (0) 45 42 98  
[www.aed.public.lu](http://www.aed.public.lu)

■ Administration des Contributions Directes  
Bureau d'imposition RTS Luxembourg Non-résidents  
5, rue de Hollerich  
L-2982 Luxembourg  
Tél : 00352 (0) 40 800 1  
Fax : 00352 (0) 40 800 5100  
[www.impotsdirects.public.lu](http://www.impotsdirects.public.lu)

Bureau d'imposition RTS Luxembourg X  
*(compétent pour les contribuables non résidents, résidant à l'étranger, à l'exception des contribuables salariés résidents en Allemagne ou en France)*  
5, rue de Hollerich  
L-2982 Luxembourg  
Tél.: 00352 (0) 40 800 1  
Fax : 00352 (0) 40 800 5100  
[www.impotsdirects.public.lu](http://www.impotsdirects.public.lu)

Bureau d'imposition RTS Luxembourg Y  
*(compétent pour les contribuables salariés non résidents, résidant en Allemagne ou en France)*  
49, rue de l'Alzette,  
boîte postale 243, L-4003 Esch-sur-Alzette  
Tél : 00352 (0) 53 22 11-1  
Fax : 00352 (0) 53 22 11-41 11  
[www.impotsdirects.public.lu](http://www.impotsdirects.public.lu)

■ Entreprise Europe Network  
Chambre des métiers du Grand-Duché du Luxembourg  
Circuit de la Foire Internationale, 2  
BP 1604  
L-1016 Luxembourg  
Tél. : 00352 (0)42 67 67 230/266  
[www.eic.lu](http://www.eic.lu)

Entreprise Europe NetworkLuxembourg PME/PMI  
Chambre de Commerce du Grand-Duché du Luxembourg  
7, rue Alcide de Gasperi  
L-2981 Luxembourg-Kirchberg  
Tél. : 00352 (0) 42 39 39 333  
[www.eicluxembourg.lu](http://www.eicluxembourg.lu)





Frontaliers Lorraine vous accueille sur son nouveau site qui vous propose un espace Grand public et un tout nouvel espace Abonnés



Vous êtes un travailleur frontalier ou vous envisagez de le devenir prochainement ? Vous êtes à la recherche d'un emploi ou d'un stage à l'étranger ?



Vous êtes à la recherche d'informations sur le droit du travail, la fiscalité et la protection sociale afin de faciliter vos démarches...



Notre équipe de juristes met à votre disposition l'ensemble des ressources socio-économiques et juridiques relatives au phénomène frontalier et à la mobilité

#### MEMBRES

Votre identifiant

Votre mot de passe

SE CONNECTER

#### INSCRIPTION

Devenez membre premium et accédez à toutes nos ressources

COMMENT S'ABONNER

#### L'AGENDA DE LA GRANDE RÉGION

MAR 12

Revenus des frontaliers lorrains du Luxembourg  
L'Insee Lorraine a réalisé en partenariat avec L'Agence Agence d'urbanisme et de développement durable Lorraine Nord [...]  
[Lire la suite](#)

MAR 13

Journée du frontalier, 13 Mars, Creutzwald  
Le réseau EURES organise le 13 Mars 2012 une journée du frontalier à Creutzwald [...]  
[Lire la suite](#)

MAR 09

Moovjob Tour DeLux, 9 mars, Luxembourg  
Fort du succès de sa première édition en 2011, le Moovjob Tour DeLux se réinstalle [...]  
[Lire la suite](#)

#### FAQ DU TRAVAILLEUR FRONTALIER

Je travaille au Luxembourg et mon employeur me demande chaque année d'utiliser tous mes congés payés avant le 31 décembre. En a-t-il le droit ?  
Selon le code du travail luxembourgeois, le congé doit être pris et accordé au cours de  
[Lire la suite](#)

TOUTES LES QUESTIONS

#### REJOIGNEZ LE RÉSEAU DES FRONTALIERS



FACEBOOK



TWITTER



#### PUBLICATIONS

Consulter et télécharger gratuitement nos dernières publications  
[EN SAVOIR PLUS](#)

#### LA REVUE DE PRESSE

12 MARS 2012 JURIDIQUE  
Revalorisation des prestations familiales au 1er avril 2012 : + 1 %  
La Cnaf diffuse les montants des prestations familiales qui seront dues à partir du 1er avril 2012.  
[Lire la suite](#)

12 MARS 2012 ECONOMIQUE  
Allemagne: les portes s'entrouvent à l'immigration qualifiée  
Face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée, l'Allemagne multiplie les mesures pour attirer les chômeurs  
[Lire la suite](#)

12 MARS 2012 SOCIAL  
Exclusion du chômage : « Injuste si on ne leur propose rien »  
Le nombre d'exclusions du chômage pour insuffisance de démarches en vue de trouver un emploi a  
[Lire la suite](#)

#### VIE QUOTIDIENNE

Retrouvez toutes les informations utiles au quotidien avec le soutien de notre réseau de partenaires



**TRANSPORT**  
Co-voiturage, transport en commun...



**SANTÉ / SOCIAL**  
Sites partenaires, dossiers...



**ÉTUDES TRANSFRONTALIÈRES**  
Rapport, études OIE...



**FORMATION**  
Informations, sites, dossiers...

#### NOS PERMANENCES

Retrouvez nos permanences d'information près de chez vous

##### Metz

WTC Tour B  
2 rue Augustin Fresnel  
57070 METZ  
Tél. 03 87 20 40 91  
(sur rendez-vous uniquement)

##### Longwy

14 rue Stanislas  
54400 LONGWY  
Tél. 03 82 39 39 99  
(sur rendez-vous uniquement)

#### NAVIGATION

- Étudiants
- Accueil
- Travailleurs Frontaliers
- Publications
- FAQ du travailleur frontalier
- Contact
- Demandeurs d'emploi
- Emploi & Formation
- Études transfrontalières
- Revue de presse

#### RÉSEAU DES FRONTALIERS

- Facebook
- Twitter
- Mentions légales

#### NOS FINANCEURS



La Région Lorraine



**CRD EURES Lorraine**  
**World Trade Center – Tour B**

2, rue Augustin Fresnel – F 57082 METZ Technopôle  
Tél. : +33 (0)3 87 20 40 91 – Fax : +33 (0)3 87 21 06 88  
[contact@frontalierslorraine.eu](mailto:contact@frontalierslorraine.eu) / [www.frontalierslorraine.eu](http://www.frontalierslorraine.eu)

avec le soutien financier  
de la Région Lorraine  
et de la Commission européenne



<http://www.lorraine.eu>



<http://eures.europa.eu>

**DÉTACHEMENT  
LUXEMBOURG-FRANCE**