

**COMMISSION ADMINISTRATIVE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES POUR LA SÉCURITÉ
SOCIALE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS**

DÉCISION N° 181

du 13 décembre 2000

**concernant l'interprétation des articles 14, paragraphe 1, 14 bis, paragraphe 1, et 14 ter, paragraphes
1 et 2, du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil relatifs à la législation applicable aux travailleurs
salariés détachés et aux travailleurs non salariés qui exercent temporairement une activité en
dehors de l'État compétent**

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

(2001/891/CE)

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE DES
TRAVAILLEURS MIGRANTS,

vu l'article 81, point a), du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application
des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur
famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, aux termes duquel elle est chargée de traiter toute
question administrative ou d'interprétation découlant des dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 et
des règlements ultérieurs,

considérant ce qui suit:

- (1) La décision n° 162 du 31 mai 1996 devrait être mise à jour.
- (2) Les dispositions des articles 14, paragraphe 1, 14 bis, paragraphe 1, et 14 ter, paragraphes 1 et 2, du règlement (CEE) n° 1408/71, qui prévoient une exception à la règle générale posée par l'article 13, paragraphe 2, point a), b) ou c), dudit règlement, ont notamment pour objet de promouvoir la libre prestation des services au bénéfice des entreprises qui en font usage en envoyant des travailleurs dans d'autres États membres que celui dans lequel elles sont établies, ainsi que la libre circulation des travailleurs dans d'autres États membres. Elles visent ainsi à surmonter les obstacles susceptibles d'entraver la libre circulation des travailleurs et également à favoriser l'interpénétration économique en évitant les complications administratives, en particulier pour les travailleurs et les entreprises.
- (3) Ces mêmes dispositions visent ainsi à éviter, tant aux travailleurs qu'aux employeurs et aux institutions de sécurité sociale, les complications administratives qui résulteraient de l'application de la règle générale posée par l'article 13, paragraphe 2, point a), b) ou c), dudit règlement lorsqu'il s'agit de périodes d'activité de courte durée dans un État membre, ou sur un navire battant pavillon d'un État membre autre que celui où l'entreprise a son siège ou un établissement, ou autre que celui où le travailleur non salarié exerce normalement son activité.
- (4) Il convient que soit précisée la portée de l'article 14 bis, paragraphe 1, point a), en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.
- (5) Les articles 14, paragraphe 1, 14 bis, paragraphe 1 et 14 ter, paragraphes 1 et 2, du règlement (CEE) n° 1408/71 constituent des exceptions à la règle générale posée par l'article 13, paragraphe 2, points a), b) et c).

- (6) Il convient de délimiter le champ d'application de ces mêmes dispositions de façon plus précise et, à cette fin, de répertorier plusieurs cas particuliers susceptibles de se présenter.
- (7) Il y a lieu, dans un but de simplification, d'étendre l'application des articles 14, paragraphe 1, ou 14 *ter*, paragraphe 1, de ce même règlement au cas où un travailleur est embauché dans l'État membre où l'entreprise a son siège ou un établissement, en vue d'être détaché sur le territoire d'un autre État membre ou sur un navire battant pavillon d'un autre État membre, et ceci afin de tenir compte de la jurisprudence de la Cour de justice.
- (8) À cet égard, la première condition décisive pour l'application des articles 14, paragraphe 1, ou 14 *ter*, paragraphe 1, dudit règlement est l'existence d'un lien organique entre l'entreprise qui a embauché le travailleur et celui-ci.
- (9) La protection du travailleur et la sécurité juridique à laquelle ce dernier et l'institution à laquelle il est affilié peuvent prétendre exigent que toutes les garanties soient données quant au maintien du lien organique pendant la période du détachement.
- (10) La seconde condition décisive pour l'application des articles 14, paragraphe 1, ou 14 *ter*, paragraphe 1, dudit règlement impose l'existence d'attaches de l'entreprise avec l'État d'établissement. Il y a donc lieu de limiter la possibilité de détachement uniquement aux entreprises qui exercent normalement leur activité sur le territoire de l'État membre à la législation duquel le travailleur détaché reste soumis, supposant que seules les entreprises qui exercent habituellement des activités significatives sur le territoire de l'État membre d'établissement sont ainsi visées.
- (11) Il convient d'éviter des prolongations abusives de la période de détachement par des interruptions temporaires répétées.
- (12) Les garanties quant au maintien du lien organique n'existent plus si le travailleur détaché est mis à la disposition d'une troisième entreprise.
- (13) Les complications administratives, que l'article 14, paragraphe 1, vise à éviter, existent de toute façon si le travailleur embauché par une entreprise établie dans un État membre en vue d'être détaché dans un autre État membre était auparavant soumis à la législation d'un troisième État membre ou d'un pays tiers et, a fortiori, s'il était auparavant soumis à la législation de l'État membre dans lequel il est détaché. Le but de l'article 14, paragraphe 1, serait dès lors méconnu. Mutatis mutandis, il en est de même pour l'article 14 *ter*, paragraphe 1.
- (14) Il est nécessaire de pouvoir effectuer, au cours du détachement, tous les contrôles, notamment quant au versement des cotisations et quant au maintien du lien organique, permettant d'éviter une utilisation abusive des dispositions précitées, et d'organiser une information adéquate des instances administratives, des employeurs et des travailleurs.
- (15) Notamment, le travailleur et l'employeur doivent être dûment informés des conditions auxquelles le maintien du travailleur détaché à la législation du pays d'envoi est subordonné.
- (16) L'attestation (formulaire E 101), quoique devant de préférence être délivrée a priori, peut avoir un effet rétroactif.
- (17) Il y a lieu de préciser les effets juridiques de cette attestation visée par les articles 11 et 11 *bis*, du règlement (CEE) n° 574/72 et, partant, les contours du devoir de coopération entre institutions.
- (18) L'appréciation et le contrôle des situations des entreprises et des travailleurs doivent être effectués par les institutions de sécurité sociale avec les garanties appropriées propres à ne pas entraver la libre prestation des services et la libre circulation des travailleurs.
- (19) Le principe de coopération loyale, énoncé à l'article 10 du traité CE, impose aux institutions compétentes un certain nombre d'obligations pour la mise en œuvre des dispositions des articles 14, paragraphe 1, 14 *bis*, paragraphe 1, et 14 *ter*, paragraphes 1 et 2, et il convient de préciser le rôle de la commission administrative pour faciliter la mise en œuvre de ce principe.

- (20) Il convient de préciser le rôle et les modalités de saisine de la commission administrative appelée à jouer un rôle de conciliation en cas de divergence de points de vue des institutions au sujet de la législation applicable,

délibérant dans les conditions fixées à l'article 80, paragraphe 3, du règlement (CEE) n° 1408/71,

DÉCIDE:

1. Les dispositions des articles 14, paragraphe 1, et 14 *ter*, paragraphe 1, du règlement (CEE) n° 1408/71 s'appliquent à un travailleur soumis à la législation d'un État membre (État d'envoi) du fait de l'exercice d'une activité salariée au service d'une entreprise et qui est envoyé par cette entreprise dans un autre État membre (État d'emploi) afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci.

Le travail est à considérer comme effectué pour le compte de l'entreprise de l'État d'envoi lorsqu'il est établi que ce travail est effectué pour cette entreprise et qu'il subsiste un lien organique entre le travailleur et l'entreprise qui l'a détaché.

En vue d'établir si un tel lien organique subsiste, supposant donc que le travailleur reste placé sous l'autorité de l'entreprise d'envoi, il y a lieu de prendre en compte un faisceau d'éléments, notamment la responsabilité en matière de recrutement, contrat de travail, licenciement et le pouvoir de déterminer la nature du travail.

2. L'article 14 *bis*, paragraphe 1, exige qu'avant d'exercer un travail sur le territoire de l'État d'activité, le travailleur exerce une activité non salariée sur le territoire de l'État d'établissement. Cette obligation suppose que le travailleur exerce depuis un certain temps des activités significatives sur le territoire de l'État où il est établi avant de se déplacer vers un autre État membre pour y exercer un travail, salarié ou non salarié, c'est-à-dire une tâche déterminée dont la teneur et la durée sont prédéfinies et dont la réalité doit pouvoir être prouvée par la production des contrats correspondants.

En outre, pendant la période au cours de laquelle le travailleur effectue ce travail, il doit continuer de remplir dans l'État d'établissement les conditions lui permettant de poursuivre son activité à son retour. Dans ce but, il doit maintenir l'infrastructure nécessaire à l'exercice de son activité dans l'État d'établissement, conformément aux dispositions légales de cet État, comme, par exemple, l'usage de bureaux, le paiement des cotisations au régime de sécurité sociale, le versement d'impôts, la détention d'une carte professionnelle et un numéro de taxe sur la valeur ajoutée ou l'inscription auprès de chambres de commerce ou d'organisations professionnelles.

3. Dans le cadre des dispositions prévues au paragraphe 1 de la présente décision, les articles 14, paragraphe 1, et 14 *ter*, paragraphe 1, précités continuent à s'appliquer, notamment dans les conditions suivantes:

a) Détachement du personnel habituel

Lorsque le travailleur, détaché par l'entreprise de l'État d'envoi auprès d'une entreprise de l'État d'emploi, l'est également dans une ou plusieurs autres entreprises de ce même État d'emploi, dans la mesure, toutefois, où le travailleur continue à exercer son activité pour le compte de l'entreprise qui l'a détaché; tel peut être le cas, en particulier si l'entreprise a détaché le travailleur dans un État membre afin qu'il y effectue un travail successivement ou simultanément dans deux ou plusieurs entreprises situées dans le même État membre.

b) Détachement du personnel embauché en vue d'être détaché

Lorsque le travailleur soumis à la législation d'un État membre, conformément aux dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71, est embauché dans cet État membre où l'entreprise a son siège ou son établissement en vue d'être détaché pour le compte de cette entreprise, soit sur le territoire d'un autre État membre, soit à bord d'un navire battant pavillon d'un autre État membre, à la condition:

- i) qu'il subsiste un lien organique entre cette entreprise et le travailleur pendant la période de son détachement, et
- ii) que cette entreprise exerce normalement son activité sur le territoire du premier État membre, c'est-à-dire que l'entreprise exerce habituellement des activités significatives sur le territoire du premier État membre.

Pour déterminer, si nécessaire ou en cas de doute, si une entreprise exerce habituellement des activités significatives sur le territoire de l'État membre où elle est établie, l'institution compétente de ce dernier est tenue d'examiner l'ensemble des critères caractérisant les activités exercées par cette entreprise tels que, notamment, le lieu du siège de l'entreprise et de son administration, l'effectif du personnel administratif travaillant respectivement dans l'État membre d'établissement et dans l'autre État membre, le lieu où les travailleurs détachés sont recrutés et celui où sont conclus la plupart des contrats avec les clients, la loi applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses travailleurs, d'une part, et avec ses clients, d'autre part, ainsi que les chiffres d'affaires réalisés pendant une période suffisamment caractéristique dans chaque État membre concerné. Cette liste ne saurait être exhaustive, le choix des critères devant être adapté à chaque cas spécifique et tenir compte de la nature réelle des activités exercées par l'entreprise dans l'État d'établissement.

En particulier, une entreprise établie dans un État membre, qui envoie des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre et qui exerce dans le premier État membre des activités de gestion purement internes, ne saurait se prévaloir de l'article 14, paragraphe 1, point a), du règlement (CEE) n° 1408/71.

- c) L'interruption temporaire des activités du travailleur auprès de l'entreprise de l'État d'emploi n'interrompt pas le détachement au sens des articles 14, paragraphe 1, et 14 *ter*, paragraphe 1.
- 4. Les dispositions des articles 14, paragraphe 1, ou 14 *ter*, paragraphe 1, précités ne s'appliquent pas ou cessent de s'appliquer notamment:
 - a) si l'entreprise auprès de laquelle le travailleur est détaché met celui-ci à la disposition d'une autre entreprise de l'État membre où elle est située;
 - b) si le travailleur détaché dans un État membre est mis à la disposition d'une entreprise située dans un autre État membre;
 - c) si le travailleur est recruté dans un État membre pour être envoyé par une entreprise située dans un deuxième État membre auprès d'une entreprise d'un troisième État membre.
- 5. a) L'institution compétente de l'État membre à la législation duquel le travailleur salarié reste assujéti en vertu des articles 14, paragraphe 1, ou 14 *ter*, paragraphe 1, précités, dans les cas visés par la présente décision, informe dûment l'employeur et le travailleur concernés des conditions auxquelles est subordonné le maintien du travailleur détaché à sa législation. L'employeur est ainsi informé de la possibilité de contrôles tout au long de la période de détachement en vue de vérifier que celui-ci n'a pas cessé. Ces contrôles peuvent porter, notamment, sur le versement des cotisations et le maintien du lien organique.

L'institution compétente de l'État d'établissement, à la législation duquel le travailleur non salarié reste assujéti en vertu des articles 14 *bis*, paragraphe 1, et 14 *ter*, paragraphe 2, précités, informe dûment celui-ci des conditions auxquelles est subordonné le maintien de son assujettissement à sa législation. L'intéressé est ainsi informé de la possibilité de contrôles tout au long de la période de l'exercice de l'activité temporaire dans l'État d'activité, en vue de vérifier que ses conditions d'exercice n'ont pas changé. Ces contrôles peuvent porter notamment sur le versement des cotisations et sur le maintien de l'infrastructure nécessaire à la poursuite de son activité dans l'État d'établissement.

- b) Par ailleurs, le travailleur détaché ainsi que son employeur informent l'institution compétente de l'État d'envoi de toute modification survenant au cours du détachement, notamment:
 - si le détachement demandé n'a finalement pas été effectué ou si la prolongation de détachement demandée n'a finalement pas eu lieu,
 - si l'activité est interrompue dans un cas autre que celui visé au paragraphe 3, point c), de la présente décision,
 - si le travailleur détaché a été affecté par son employeur auprès d'une autre entreprise de l'État d'envoi, notamment en cas de fusion ou de transfert d'entreprise.
- c) L'institution compétente de l'État d'envoi communique à l'institution de l'État d'emploi, le cas échéant à sa demande, les informations mentionnées au point b).

- d) Les institutions compétentes de l'État d'envoi et de l'État d'emploi coopèrent dans la mise en œuvre des contrôles susmentionnés ainsi qu'en cas de doute sur l'applicabilité des articles 14, paragraphe 1, point a) et b), 14 *bis*, paragraphe 1, et 14 *ter*, paragraphes 1 et 2, du règlement (CEE) n° 1408/71.
6. Le formulaire E 101 doit de préférence être délivré avant le début de la période concernée; toutefois il peut aussi être délivré au cours de cette période, même après son expiration, auquel cas il peut avoir un effet rétroactif.
7. Le devoir de coopération auquel se réfère le point 5 d) de la présente décision impose également à:
- a) l'institution compétente de l'État d'envoi de procéder à une appréciation correcte des faits pertinents pour l'application des articles 14, paragraphe 1, 14 *bis*, paragraphe 1, et 14 *ter*, paragraphes 1 et 2, du règlement (CEE) n° 1408/71 et 11, et 11 *bis*, du règlement (CEE) n° 574/72 et, partant, de garantir que les mentions figurant dans le formulaire E 101 soient bien complétées;
 - b) l'institution compétente de l'État d'emploi et de tout autre État membre de se considérer comme liée par le formulaire E 101 aussi longtemps qu'il n'aura pas été retiré ou déclaré invalide par l'institution compétente de l'État d'envoi;
 - c) l'institution compétente de l'État d'envoi de reconsidérer le bien-fondé de la délivrance de ce formulaire et, le cas échéant, de retirer ledit formulaire lorsque l'institution de l'État d'emploi émet des doutes sur l'exactitude des faits à la base dudit formulaire.
8. Les institutions de sécurité sociale apprécient et contrôlent les situations relevant des articles 14, paragraphe 1, 14 *bis*, paragraphe 1, et 14 *ter*, paragraphes 1 et 2, du règlement (CEE) n° 1408/71 en offrant aux entreprises et aux travailleurs concernés toutes les garanties appropriées permettant de ne pas entraver la libre prestation de services et la libre circulation des travailleurs. En particulier, les critères retenus, notamment pour apprécier si une entreprise exerce habituellement des activités significatives sur le territoire d'un État, si un lien organique est maintenu entre un travailleur et une entreprise ou si un travailleur non salarié maintient l'infrastructure nécessaire à l'exercice de son activité dans un État, doivent être objectivement définis, portés à la connaissance des intéressés et d'application constante et égale à identité ou équivalence de situations.
9. En cas de désaccord persistant, toute institution compétente concernée peut soumettre à la commission administrative, par l'intermédiaire de son représentant gouvernemental, une note qui sera examinée à la première réunion suivant le vingtième jour après l'introduction de ladite note en vue de tenter de concilier les points de vue divergents au sujet de la législation applicable en l'espèce.
10. La commission administrative favorise la coopération entre les autorités compétentes des États membres pour la mise en œuvre des dispositions des articles 14, paragraphe 1, 14 *bis*, paragraphe 1, et 14 *ter*, paragraphes 1 et 2, en facilitant le suivi et l'échange d'informations, d'expériences et de bonnes pratiques dans la fixation et l'étalonnage des critères d'appréciation des situations, tant des entreprises que des travailleurs, et dans les mesures de contrôle mises en place. À ce titre, elle élabore progressivement, à l'usage des administrations, des entreprises et des travailleurs, un code de bonnes pratiques en matière de détachement de travailleurs salariés et d'exercice par des travailleurs non salariés d'une activité temporaire hors de leur État d'établissement.
11. La présente décision, qui remplace la décision n° 162 du 31 mai 1996, est applicable à partir du premier jour du mois suivant sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

Le président de la Commission administrative

Jean-Claude FILLON
