

Détachement de travailleurs dans la Grande Région (DE, FR, LUX, BE) Etat des lieux

Juin 2018

TASK FORCE



Grenzgänger / Frontaliers

Interreg 
EUROPEAN UNION
Grande Région | Großregion
Task Force 2.0

Fonds européen de développement régional | Europäischer Fonds für regionale Entwicklung



Sommaire

I. Généralités sur la notion de détachement	4
II. Détachement vers la France dans le cadre d'une prestation de services	5
1. Qui est concerné?	5
2. Quelles sont les formalités à respecter?	6
3. Quels sont les renseignements à indiquer dans la déclaration de détachement?	6
4. Pourquoi faut-il que je désigne un représentant en France?	6
5. Quels documents le représentant doit-il tenir à la disposition de l'inspection du travail?	7
6. Qui d'autre doit être informé de la déclaration de détachement?	8
7. Quelles sont les autres formalités à respecter?	9
8. Quelles sont les obligations imposées par le droit du travail?	9
9. Quelles sont les particularités à prendre en compte dans le secteur des transports?	10
10. Quelles sont les particularités dans le secteur du bâtiment (BTP)?	11
11. Quelles sanctions en cas d'infraction à la législation sur le détachement?	12
12. Quelles sont les contributions à payer?	13
III. Détachement vers l'Allemagne dans le cadre d'une prestation de services	13
1. Qui est concerné?	13
2. Quelles sont les formalités à respecter?	14
3. Quels sont les renseignements à indiquer dans la déclaration?	15
4. Quels sont les exceptions à l'obligation de déclaration?	15
5. Pourquoi faut-il joindre un certificat à la déclaration?	16
6. Pourquoi faut-il désigner un responsable / domiciliataire en Allemagne?	16
7. Quelles sont les autres obligations pour l'employeur?	17
8. Quels documents l'employeur doit-il tenir à disposition?	17
9. Quelles sont les particularités applicables au transit?	19
10. Quelles sont les particularités applicables au secteur du BTP?	20
11. Quelles sanctions sont encourues en cas de non-respect des règles de déclaration?	21
IV. Détachement de travailleurs vers le Luxembourg dans le cadre d'une prestation de service	21
1. Qui est concerné?	21
2. Quelles sont les formalités à respecter?	22
3. Quels sont les renseignements à fournir dans la déclaration de détachement?	22
4. Pourquoi faut-il désigner une personne de référence au Luxembourg?	23



5. Quels documents la personne de référence doit-elle tenir à la disposition de l'ITM?	24
6. Qui d'autre doit être informé de la déclaration de détachement?	25
7. Quelles sont les obligations imposées par le droit du travail?	25
8. Quelles sont les autres obligations du donneur d'ordre et de l'entreprise détachante?	26
9. Quelles sont les particularités à prendre en compte dans le secteur des transports?	27
10. Quelles sont les particularités dans le secteur du bâtiment?	27
11. Quelles sont les sanctions en cas d'infraction à la législation sur le détachement?	28

V. Détachement de travailleurs vers la Belgique dans le cadre d'une prestation de service **28**

1. Qui est concerné?	28
2. Quelles sont les formalités à respecter?	28
3. Quels sont les renseignements à fournir dans la déclaration de détachement?	29
4. Quelles sont les exceptions à l'obligation de la déclaration?	30
5. Pourquoi faut-il désigner une personne de liaison en Belgique?	33
6. Quels documents l'employeur et la personne de liaison doivent-ils tenir à disposition?	34
7. Qui d'autre doit être informé de la déclaration de détachement?	35
8. Quelles sont les autres formalités à respecter?	35
9. Quelles sont les obligations imposées par le droit du travail ?	36
10. Quelles sont les particularités à prendre en compte dans le secteur du transport?	36
11. Quelles sont les particularités dans le secteur du bâtiment?	36
12. Quelles sont les sanctions encourues en cas d'infraction à la législation sur le détachement?	39

VI. Tableau comparatif des principales différences entre les pays de la Grande Région **40**

VII. Perspectives **44**

1. Développements en France	44
2. Développements au Luxembourg	45
3. Développements au niveau européen	45

VIII. Evaluation/ Recommandation **46**

IX. Liens utiles **48**

*Ce état des lieux ne prétend pas à l'exhaustivité. Bien qu'il ait été rédigé avec le plus grand soin, nous ne pouvons pas garantir l'exactitude de son contenu.



I. Généralités sur la notion de détachement

Le détachement est défini décisivement par les dispositions du droit de l'Union, notamment la directive 96/71/CE (ci-après « Directive sur le détachement ») et la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la précédente (ci-après « Directive relative à l'exécution»). Les Etats membres étaient tenus de transposer ces directives dans leur droit national. Cela veut dire qu'il leur a fallu édicter des lois nationales à cet effet ou, selon le cas, adapter les lois existantes aux exigences des directives. La Directive sur le détachement a pour but de préserver les droits des travailleurs au sein de l'Union européenne (UE) et d'éviter le dumping social. Ce risque repose notamment sur l'écart de rémunération et les droits divergents de travailleurs entre les pays orientaux et occidentales membres de l'Union européenne. La Directive relative à l'exécution a pour finalité d'améliorer en pratique l'application de la Directive sur le détachement. Il s'agit en particulier d'intensifier la coopération administrative entre les différents Etats membres et de renforcer les contrôles du respect des droits des travailleurs.

Par **détachement** au sens de la Directive sur le détachement des travailleurs, on entend le fait pour une entreprise ayant son siège dans un Etat membre de l'UE de détacher un travailleur, pour son compte et sous sa direction, sur le territoire d'un autre Etat membre de l'UE, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise détachante et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet Etat membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise détachante et le travailleur pendant la période de détachement¹.

En principe, seuls les travailleurs salariés entrent par conséquent dans le champ d'application de la Directive sur le détachement. Les travailleurs indépendants² et les organisations gouvernementales agissant en tant que détenteurs de la puissance publique ne sont pas visés par la Directive sur le détachement³. Celle-ci ne s'applique pas non plus au personnel navigant des entreprises de la marine marchande⁴.

¹ Art. 1 de la Directive 96/71/CE.

² Windisch-Graetz in Franzen/Gallner/Oetker Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 1. Auflage Art. 2 RL 96/71/EG Rn. 1 ff.

³ Windisch-Graetz in Franzen/Gallner/Oetker Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 1. Auflage Art. 1 RL 96/71/EG Rn. 32.

⁴ Art. 1 par. 2 de la Directive 96/71/CE.



Il existe **trois types de détachement** :

- le détachement dans le cadre d'une prestation de services
- le détachement dans un établissement / le détachement intragroupe
- le travail intérimaire transfrontalier

Lors d'un détachement dans un autre Etat membre, il faut ensuite tenir compte des conditions de travail minimales de l'Etat d'accueil ; celles-ci doivent être accordées au travailleur détaché conformément au droit du travail de cet Etat⁵.

La teneur de la Directive sur le détachement et de la Directive relative à l'exécution concerne le droit européen du travail. Les questions de législation sociale soulevées par le détachement sont traitées par le règlement (CE) n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Nota: L'état des lieux se limite à une présentation du détachement dans le cadre d'une **prestation de services sous les aspects de droit du travail.**

II. Détachement vers la France dans le cadre d'une prestation de services

1. Qui est concerné?

En principe, toute entreprise qui envoie du personnel de l'Allemagne vers la France pour y fournir des prestations de services doit effectuer une déclaration de détachement, **quel que soit le type d'activité**. Il n'y a pas d'obligation de déclaration pour les travailleurs indépendants ; les dispositions ne sont pas applicables non plus pour les personnels des organismes de droit public, dès lors qu'ils agissent dans l'exercice d'une fonction officielle⁶. Les entreprises publiques ayant une forme de droit privé ont toutefois l'obligation d'effectuer la déclaration.

⁵ Art. 3 de la Directive 96/71/CE.

⁶ Windisch-Graetz in Franzen/Gallner/Oetker Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 1. Auflage Art. 1 RL 96/71/EG Rn. 32.



2. Quelles sont les formalités à respecter?

Le détachement doit être déclaré **sur le portail de déclaration en ligne SIPSI préalablement à l'intervention**⁷. Les compétences de l'Inspection du travail française auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) varient selon le lieu de l'intervention, à savoir selon la région française dans laquelle les prestations de services sont fournies. Il est à noter par conséquent que pour les interventions prévues dans deux ou plusieurs régions, il faut effectuer une déclaration séparée dans chacune d'elles.

3. Quels sont les renseignements à indiquer dans la déclaration de détachement?

Doivent être indiqués dans la **déclaration de détachement** les renseignements suivants : nom, adresse, forme juridique et direction de l'entreprise, début de l'intervention et nature de celle-ci, lieu et durée probable de l'activité, identité des salariés qui sont chargés de l'intervention, horaire de travail et salaire de ceux-ci. Le cas échéant, des informations doivent être fournies sur l'hébergement des salariés en France ainsi que sur les frais pris en charge par l'employeur pour leur voyage, leur nourriture et leur hébergement⁸.

4. Pourquoi faut-il que je désigne un représentant en France?

L'entreprise détachante doit en outre désigner un **représentant** en France pour elle-même⁹. La fonction du représentant est de faire en sorte que tous les documents justificatifs nécessaires selon l'art. R 1263-1 Code du travail soient mis à disposition et de servir de contact auprès de l'Inspection du travail. Le représentant doit être nommé dans un écrit en langue française, sous la forme d'une désignation de représentant¹⁰. **La désignation du représentant** doit contenir les renseignements suivants :

- ✓ nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse électronique et adresse postale en France, éventuellement nom de l'entreprise, numéro de téléphone du représentant.

⁷ Voir le site Internet SIPSI à l'adresse:

<https://www.sipsi.travail.gouv.fr/SipsiCasFo/login?service=https%3A%2F%2Fwww.sipsi.travail.gouv.fr%2FSipsiFO> (consulté en dernière date le 29/05/2018) ; c'est ce que prévoient l'art. L 1262-2-1 al. 1 et l'art. L 1262-2-2 Code du travail.

⁸ Art. R 1263-3 Code du travail.

⁹ Art. L 1262-2-1 al. 2 Code du travail.

¹⁰ Art. R 1263-2-1 Code du travail.



- ✓ consentement du représentant de sa désignation, date de prise d'effet de la désignation et durée de celle-ci, étant précisé que cette durée ne doit pas dépasser celle du détachement.
- ✓ lieu où les documents nécessaires sont conservés en France, ou modalités permettant de consulter ces documents à partir de la France.
- ✓ en outre, les informations concernant le représentant doivent être indiquées séparément sur le portail de déclaration SIPSI.

5. Quels documents le représentant doit-il tenir à la disposition de l'inspection du travail?

Le représentant doit tenir cumulativement à la disposition de l'Inspection du travail, aux fins de contrôle, une traduction simple en français¹¹ des documents suivants¹²:

- ✓ le cas échéant, autorisation de travail pour les ressortissants d'un Etat tiers
- ✓ le cas échéant, attestation d'examen médical du travailleur par un médecin du travail
- ✓ pour les détachements d'une durée d'**un mois ou plus** : le bulletin de paie de chaque salarié détaché ou un document équivalent, prouvant le paiement et contenant les informations suivantes:
 - salaire minimum et, le cas échéant, majorations pour heures supplémentaires
 - période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire, en distinguant entre heures payées au taux normal et celles comportant une majoration.
 - indication des congés et des jours fériés ainsi que de la rémunération qui s'y rapporte.
 - le cas échéant, condition d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries.
 - le cas échéant, indication de la convention collective de branche qui est applicable au salarié concerné.
- ✓ pour les détachements d'une durée **inférieure à un mois**, document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale:
 - document attestant du paiement effectif du salaire

¹¹ Art. R 1263-1 Code du Travail.

¹² Art. R 1263-2 Code du Travail.



- relevé d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de chaque salarié
- copie de la désignation par l'employeur de son représentant

En outre, les documents suivants doivent être tenus à disposition, **quelle que soit la durée** du détachement:

- ✓ Preuve d'une activité réelle et substantielle du prestataire dans l'Etat où il est établi :
 - contrat de travail ou document équivalent, attestant du lieu de recrutement du salarié.
 - document attestant du droit applicable au contrat conclu entre l'employeur et son cocontractant établi en France.
 - document attestant du nombre de contrats exécutés par l'employeur et des chiffres d'affaires dans le pays où il est établi.

6. Qui d'autre doit être informé de la déclaration de détachement?

Une copie de la déclaration de détachement et une copie de la désignation du représentant doivent être communiquée au donneur d'ordre.

Nota: Le donneur d'ordre ou destinataire de la prestation est tenu de surveiller, avant le début du détachement, que la réglementation relative est respectée, et ainsi de contribuer activement à la protection des travailleurs détachés (obligation de vigilance du donneur d'ordre)¹³. De ce fait, le donneur d'ordre est tenu d'inviter le fournisseur (prestataire) à lui transmettre une copie de la déclaration de détachement et de la désignation du représentant. Si le fournisseur omet de lui transmettre une copie, le donneur d'ordre doit alors déclarer le détachement dans les 48 heures suivant le début de celui-ci, auprès de l'autorité compétente¹⁴. Cette obligation de surveillance vaut également pour toute la chaîne de sous-traitance¹⁵. Les donneurs d'ordre sont donc tenus, dans leur propre intérêt, de faire preuve d'une vigilance particulière pour éviter que leur responsabilité soit mise en cause.

¹³ Art. L 1262-4-1, art. R 1263-12 Code du travail.

¹⁴ Art. L 1262-4-1 al. 1 phrase 2 Code du travail.

¹⁵ Art. L 1262-4-1 al. 2 Code du travail.



7. Quelles sont les autres formalités à respecter?

Afin de clarifier les aspects du droit social liés au détachement, il faut en outre demander, pour le travailleur détaché, l'**attestation A1** à la caisse d'assurance maladie auprès de laquelle il est assuré¹⁶. Cette attestation permet de vérifier que le travailleur détaché reste affilié à la sécurité sociale dans son pays d'origine pendant le détachement et donc indique qu'il est assuré. Toutefois, la durée du détachement ne doit pas excéder 24 mois. L'attestation A1 doit être demandée séparément pour chaque détachement.

En principe, c'est l'employeur qui demande l'attestation A1 ; il doit s'adresser à la caisse d'assurance maladie¹⁷. Si la demande d'attestation A1 a été transmise à la caisse d'assurance maladie, mais qu'elle n'a pas encore été délivrée, il est conseillé de demander un accusé de réception en langue française à la caisse compétente, à des fins de preuve.

Le non-respect de l'obligation est puni d'une amende égale au plafond mensuel des cotisations sociales (soit 3269 € pour 2017) par travailleur. En cas de nouveau manquement à l'obligation en l'espace de 2 ans, le montant de l'amende est doublé. Une dispense d'amende est toutefois accordée lorsque l'on peut prouver que l'attestation A1 a déjà été demandée. Dans ce cas, l'attestation doit être présentée dans les deux mois qui suivent le contrôle¹⁸.

8. Quelles sont les obligations imposées par le droit du travail?

Pendant la durée du détachement vers la France, les dispositions du Code du travail doivent être prises en compte et respectées¹⁹. Il s'agit avant tout des dispositions françaises concernant les horaires de travail, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), les congés et la sécurité au travail.

¹⁶ Art. L 114-15-1 Code de la Sécurité sociale.

¹⁷ Art. 15 règlement (CE) n° 987/ 2009.

¹⁸ Voir sur ce point la note 11 en bas de page.

¹⁹ Art. L 1262-4 Code du travail. Au sujet des particularités du droit du travail, voir la notice de la CCI de la Sarre sur le détachement temporaire de travailleurs en France, consultable en ligne à la page:

<http://cms.ihsaarland.de/ihk->

[saarland/Integrale?MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=298&Media.Object.ObjectType=full](http://cms.ihsaarland.de/ihk-saarland/Integrale?MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=298&Media.Object.ObjectType=full) (consultée en dernière date le 29/05/2018).



Nota: Les entreprises détachantes doivent aussi respecter les **conventions collectives d'application générale** dont elles relèvent ; celles-ci peuvent prévoir des salaires minimums dérogeant au SMIC.

9. Quelles sont les particularités à prendre en compte dans le secteur des transports?

En principe, les dispositions du Code du travail relatives au détachement de travailleurs sont applicables au **secteur des transports**, mais le Code des transports contient de nombreuses **dispositions spéciales** dont certaines dérogent aux règles générales²⁰. On peut citer entre autres les dispositions suivantes :

- ✓ Au lieu de la déclaration de détachement, il faut établir en ligne, sur le portail de déclaration SIPSI, une **attestation de détachement**²¹ en langue française pour chaque salarié détaché. Celle-ci est valable 6 mois au maximum à compter de son établissement. Elle peut être utilisée pour de multiples interventions durant cette période²². Depuis le 1^{er} janvier 2017, il n'est plus nécessaire que le représentant de l'entreprise reçoive une copie de l'attestation de détachement. Seul le travailleur concerné doit tenir à disposition un exemplaire de l'attestation sous forme papier à bord du véhicule. Il doit aussi y conserver une copie de son contrat de travail. L'attestation de détachement contient des renseignements similaires à ceux de la déclaration de détachement (v. point 3) ; il faut seulement y mentionner en plus le numéro de référence nécessaire à l'inscription dans le registre électronique national des entreprises de transport²³.
- ✓ Pour la désignation du représentant, les conditions indiquées au point 4 sont applicables par analogie.
- ✓ Le représentant doit tenir à disposition une traduction en français des bulletins de paie pour la période du détachement ou de documents équivalents attestant de la

²⁰ Voir à ce sujet la notice « Questions et réponses concernant les nouvelles modalités d'application de la législation sur le détachement de travailleurs pour le personnel des entreprises de transport routier et de navigation fluviale » du ministère français de l'Environnement (version: août 2017), consultable en ligne à la page:

<https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/formalites-declaratives-applicables-au-detachement-dans-transport-routier#e3> (consultée en dernière date le 29/05/2018).

²¹ Art. L 1331-1 al. 1 en lien avec l'art. R 1331-2 al. 1 Code des transports.

²² Art. R 1331-2 Code des transports.

²³ Art. R 1331-2 al. 4 Code des transports.



rémunération et fournissant les informations suivantes (quelle que soit la durée du détachement)²⁴:

- salaire horaire brut en euros, y compris les majorations pour heures supplémentaires.
- période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire, en distinguant entre heures payées au taux normal et celles comportant une majoration.
- congés et jours fériés, ainsi que la rémunération correspondante.
- document attestant du paiement effectif du salaire.
- copie de la désignation d'un représentant.
- le cas échéant, indication de la convention collective de branche applicable au salarié.

En cas de non-respect des formalités précitées, l'employeur se voit infliger une amende pénale. Le chauffeur, par contre, n'encourt aucune peine. En cas d'absence d'attestation de détachement à bord du véhicule, il est prévu une amende de 750 €²⁵. L'absence de contrat de travail est punie d'une amende de 450 €²⁶. De plus, les sanctions citées au point 11 (amendes administratives) sont applicables.

Nota: Le **transit**, c'est-à-dire le simple fait de traverser un pays sans charger ni décharger de marchandise, est **exclu** du champ d'application de ces dispositions en France. La Commission Européenne a entrepris les premières démarches en vue d'engager une procédure d'infraction pour application systématique des dispositions sur le salaire minimum dans le secteur des transports en France. Il reste à voir quelle en sera l'issue.

10. Quelles sont les particularités dans le secteur du bâtiment (BTP)?

Dans le secteur du bâtiment²⁷, il faut demander avant le début des travaux, pour les travailleurs détachés aussi bien que pour les travailleurs locaux, la **carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics (BTP)** sur le site cartebtp.fr²⁸. La carte BTP ne peut être demandée que par l'employeur et une fois la déclaration de détachement accomplie. Elle contient des informations sur le travailleur

²⁴ Art. R 1331-4 Code des transports.

²⁵ Art. R 1331-9 Code des transports.

²⁶ Art. R 1331-10 Code des transports.

²⁷ L'art. R 8291-1 Code du travail donne une définition très large du secteur du BTP en énumérant les personnes qui y travaillent.

²⁸ Art. L 8291-1 Code du travail.



détaché, sur son employeur et aussi sur le donneur d'ordre. Avant la délivrance de la carte BTP, l'employeur reçoit une attestation provisoire. Celle-ci reste valable au plus tard 72 heures après la délivrance de la carte définitive²⁹. En pratique, la carte BTP n'est envoyée actuellement qu'à des adresses situées sur le territoire français.

Le travailleur doit toujours avoir la carte BTP sur lui lorsqu'il se trouve sur le chantier et la présenter à l'Inspection du travail française sur simple demande en cas de contrôle. Une photo du travailleur doit être transmise en ligne pour l'édition de la carte BTP. Les frais de délivrance de la carte s'élèvent à 10,80 €. Sa validité dépend du statut du travailleur. Dans le cas d'un travailleur détaché en France dans le cadre d'une prestation de services ou d'un contrat d'entreprise, la carte n'est valable que pour le détachement considéré et une nouvelle demande doit être effectuée pour tout nouveau détachement³⁰. De même, une nouvelle carte doit être demandée en cas de vol ou de perte.

La non-demande de la carte BTP est passible d'une amende administrative de 2.000 € par travailleur ; en cas de récidive dans l'année qui suit la première amende, la nouvelle amende s'élève à 4.000 € par travailleur³¹. Le montant cumulé des amendes administratives peut atteindre 500.000 € au maximum.

11. Quelles sanctions en cas d'infraction à la législation sur le détachement?

Si les **formalités** relatives au détachement (déclaration de détachement, désignation d'un représentant, tenue à disposition et présentation des documents nécessaires) ne sont pas respectées, une **amende administrative** de 2.000 € au maximum est infligée par travailleur détaché (en cas de récidive : 4.000 € au maximum par travailleur détaché) dans la limite d'un **montant total maximal de 500.000 €**³². D'autre part, l'employeur encourt une amende pénale de 1.500 €³³ au maximum en cas de non-paiement du **salaire minimum légal** à son salarié détaché, et une amende administrative de 2.000 € au maximum³⁴ en cas de non-paiement du salaire minimum légal ou conventionnel.

²⁹ Voir sur ce point la notice « Questions / réponses » sur la carte BTP, p. 28, consultable sur le page: <https://www.cartebtp.fr/telechargements.html> (consultée en dernière date le 29/05/2018).

³⁰ Voir sur ce point la notice « Questions / réponses » sur la carte BTP.

³¹ Art. L 8291-2 Code du travail.

³² Art. L 1264-1 en lien avec l'art. L 1264-3 Code du travail.

³³ Art. R 3233-1 Code du travail.

³⁴ Art. L 8115-1 Code du travail.



De plus, le destinataire de la prestation ou donneur d'ordre peut aussi être **sanctionné** pour les infractions suivantes³⁵ :

- ✓ non-vérification de la déclaration de détachement et de la désignation d'un représentant par le prestataire, si celui-ci a manqué à au moins l'une de ces exigences³⁶.
- ✓ non-vérification de la déclaration de détachement par tous les cocontractants directs ou indirects dans la chaîne de sous-traitance, y compris les entreprises de travail temporaire qui y participent, le cas échéant, si l'une des entreprises participantes a enfreint à l'obligation de déclaration préalable du détachement³⁷.
- ✓ non-déclaration d'un accident du travail survenu à un travailleur détaché en France³⁸.
- ✓ non-affichage, sur les chantiers, des informations destinées aux travailleurs qui sont exigées par la loi³⁹.

12. Quelles sont les contributions à payer?

Après avoir projeté d'instaurer une contribution forfaitaire de 40,00 € par travailleur et par détachement à partir du 01/01/2018 pour le traitement des dossiers de détachement⁴⁰, la France a finalement décidé d'abandonner ce projet⁴¹. Le traitement d'un dossier de détachement de travailleur n'est donc pas soumis à une contribution en France.

III. Détachement vers l'Allemagne dans le cadre d'une prestation de services

1. Qui est concerné?

Contrairement au cas de la France, du Luxembourg et de la Belgique, l'Allemagne prévoit uniquement une **déclaration préalable obligatoire** à la charge des entreprises qui opèrent dans certaines **branches d'activité sujettes au travail clandestin**. Les branches concernées sont celles qui sont visées, d'une part, par la loi sur le salaire minimum

³⁵ Art. L.1264-2 Code du travail.

³⁶ Art. L 1264-2 al. 1 1°) en lien avec l'art. L 1262-4-1 Code du travail.

³⁷ Art. L1264-2 al. 2 en lien avec l'art. L1262-4-1 al. 2 Code du travail.

³⁸ Art. L1264-2 al. 1 2°) en lien avec l'art. L1262-4-4 Code du travail.

³⁹ Art. L 1264-2 al. 1 1°) en lien avec l'art. L1262-4-5 Code du travail.

⁴⁰ Décret n° 2017-751 du 03/05/2017.

⁴¹ Décret n° 2018-82 du 09/02/2018.



(Mindestlohngesetz, MiLoG) et, d'autre part, par la Loi sur le détachement des travailleurs (Arbeitnehmerentsendegesetz, AEntG).

Les **branches d'activité visées par la loi MiLoG** sont les suivantes : montage et démontage de foires, salons et expositions, bâtiment et travaux publics, filière viande, sylviculture, hôtellerie et restauration, nettoyage de bâtiments, transports de voyageurs, cirques et attractions foraines, entreprises de transport, de commission de transport et de logistique⁴².

Les **branches d'activité auxquelles la loi AEntG est applicable** sont les suivantes : gestion des déchets, nettoyage des rues, sablage et déneigement des voies de circulation, services de formation professionnelle selon le deuxième ou troisième livre du Code de la Sécurité sociale (SGB), activités principales et secondaires du BTP, services postaux, services de nettoyage de bâtiments, agriculture, sylviculture et horticulture, services de soins, abattage, transformation de la viande, services de sécurité, industrie textile et de l'habillement, services de blanchisserie fournis à une clientèle de professionnels⁴³.

Les **dispositions spéciales de la loi sur la mise à disposition des travailleurs intérimaires (AÜG)** sont applicables. Les entreprises utilisatrices de main-d'œuvre qui font appel à un ou plusieurs travailleurs mis à disposition par une entreprise fournissant du personnel temporaire ayant son siège à l'étranger pour les affecter à la réalisation d'un ouvrage ou d'une prestation de service en Allemagne sont tenus de remettre une déclaration écrite et de présenter un certificat écrit de l'entreprise fournissant du personnel temporaire. Seule une déclaration de l'entreprise fournissant du personnel temporaire est nécessaire, et non une déclaration de l'entreprise utilisatrice en sus. Selon la branche d'activité dans laquelle le travailleur intérimaire intervient, la déclaration s'effectue sur la base de la loi MiLoG, de la loi AEntG ou de la loi AÜG.

2. Quelles sont les formalités à respecter?

Les employeurs ayant leur siège à l'étranger qui détachent un ou plusieurs travailleurs en Allemagne pour la réalisation d'un ouvrage ou la fourniture d'une prestation de service sont tenus, s'il s'agit d'activités entrant dans les branches précitées, de transmettre une déclaration électronique à la Douane et ils doivent joindre à la déclaration un certificat correspondant (attestant du paiement du salaire minimum selon la loi MiLoG, du respect

⁴² § 16 al. 1 MiLoG en lien avec § 2a SchwarzArbG en lien avec § 1 MiLoMeldV.

⁴³ § 18 al. 1 AEntG en lien avec § 1 MiLoMeldV.



des conditions de travail requises selon la loi AEntG et du paiement des cotisations aux organismes communs aux partenaires sociaux). La déclaration électronique s'effectue sur le **portail Meldeportal Mindestlohn (déclaration Salaire minimum)**.

Nota: Dans les cas où un employeur ayant son siège à l'étranger occupe des travailleurs sur un lieu de travail au moins partiellement avant 6h00 ou après 22h00 ou en équipes sur plusieurs lieux de travail le même jour, ou à une activité exclusivement mobile, il est tenu d'en faire la déclaration uniquement sous la forme d'un planning **des interventions**⁴⁴. En cas d'activité exclusivement mobile, le planning des interventions peut porter sur une période de 6 mois au maximum. Dans les autres cas, la période ne doit pas dépasser 3 mois.

3. Quels sont les renseignements à indiquer dans la déclaration?

La déclaration doit contenir les informations suivantes⁴⁵ :

- ✓ nom de famille, prénom, date et lieu de naissance des travailleurs détachés en Allemagne par l'employeur, y compris la durée de l'emploi (en pièce jointe à la déclaration par fax).
- ✓ date du début de la mission et date d'achèvement prévue.
- ✓ lieu de la mission ; dans le cas de travaux de construction: lieu du chantier.
- ✓ lieu en Allemagne où les documents nécessaires sont tenus à disposition.
- ✓ nom de famille, prénom, date de naissance et adresse en Allemagne de l'interlocuteur responsable en Allemagne (acteur responsable).
- ✓ nom de famille, prénom et adresse d'une personne en Allemagne habilitée à recevoir des pièces écrites (domiciliataire).
- ✓ branche d'activité dans laquelle les travailleurs détachés doivent intervenir.

4. Quels sont les exceptions à l'obligation de déclaration?

Pour les travailleurs qui perçoivent un **salaire pérennisé supérieur à 2.958 € brut par mois** ou dont le **salaire mensuel régulier et pérennisé dépasse les 2.000 € brut** et pour lesquels l'employeur a effectivement payé ce salaire mensuel **pour les douze derniers mois entiers**

⁴⁴ Les informations à donner dans le planning des interventions sont précisées à § 2 MiLoMeldV.

⁴⁵ § 16 al. 1 phrase 2 MiLoG ; § 18 al.1 phrase 1 AEntG.



(les périodes n'ouvrant pas droit à salaire ne sont pas prises en compte), les déclarations prévues par la loi MiLoG ne sont pas nécessaires⁴⁶. Il n'est pas nécessaire non plus de transmettre les déclarations prévues par la loi MiLoG et la loi AEntG pour le conjoint de l'employeur, son partenaire déclaré, ses enfants ou ses parents travaillant dans l'entreprise sur la base d'un contrat de travail⁴⁷. La déclaration obligatoire prévue n'est pas nécessaire pour des travaux d'activités de **montage initial ou d'installation** qui font partie intégrante d'un contrat de livraison, qui sont indispensables pour pouvoir mettre en service les biens fournis et qui sont exécutés par le personnel spécialisé ou semi-spécialisé du fournisseur, à condition que la durée du détachement ne dépasse pas 8 jours et qu'il ne s'agisse pas de travaux de construction selon la définition de l'art. 101 al. 2 SGB III (Livre IIIème du Code de la sécurité sociale allemand)⁴⁸.

5. Pourquoi faut-il joindre un certificat à la déclaration?

La déclaration doit être accompagnée d'un **certificat** dans lequel l'employeur déclare qu'il respecte les conditions de travail minimales prévues par les lois MiLoG et AEntG. Sont tenus de remettre ce certificat tous les employeurs dont le siège est à l'étranger lorsqu'ils doivent déclarer leur travailleurs en vertu desdites lois. La page d'accueil du portail de déclaration salaire minimum (Meldeportal Mindestlohn) contient des liens donnant accès à des formulaires multilingues du ministère fédéral des finances. Sur ce portail, d'ailleurs, il n'est possible d'envoyer une déclaration de détachement qu'après avoir confirmé le certificat (en cliquant sur une croix à cocher). Le certificat est soumis à des dispositions spécifiques dans le cas de travail intérimaire.

6. Pourquoi faut-il désigner un responsable / domiciliataire en Allemagne?

En Allemagne, pour les travailleurs détachés, il faut obligatoirement qu'un responsable / domiciliataire soit désigné⁴⁹. Celui-ci correspond au représentant en France. Il sert également d'interlocuteur vis-à-vis de l'administration douanière et doit tenir à disposition les documents justificatifs nécessaires. Il doit disposer d'une adresse en Allemagne comme le représentant doit en avoir une en France.

⁴⁶ § 1 MiLoDokV.

⁴⁷ § 1 al. 2 MiLoDokV.

⁴⁸ § 6 al.1 AEntG en lien avec § 18 al. 1 AEntG.

⁴⁹ § 18 al. 1 5°) et 6°) ; § 17b 5°) AÜG ; § 16 al. 1 5°) et 6°) MiloG.



7. Quelles sont les autres obligations pour l'employeur?

Les employeurs ayant leur siège à l'étranger qui occupent des travailleurs dans un secteur économique visé à l'art. 2a de la Loi contre le travail clandestin (Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz, SchwarzArbG) ou du personnel en activité mineure sont tenus, en vertu de l'art. 17 al. 1 MiLoG, d'enregistrer le début, la fin et la durée du temps de travail quotidien des salariés au plus tard à la fin du septième jour civil suivant l'exécution du travail, et de conserver ces relevés pendant au moins deux ans à partir de la date de référence de l'enregistrement. Doivent s'acquitter de la même obligation les employeurs dont le siège est à l'étranger et qui entrent dans le champ d'application de la loi AEntG (art. 19 al. 1 AEntG).

L'enregistrement du temps de travail n'est pas soumis à une règle de forme particulière et il peut être réalisé par écrit ou par voie électronique. Seuls le début, la fin et la durée quotidienne du travail doivent être relevés, sans que soient précisées la périodicité et la durée des pauses. Il n'est pas nécessaire d'acquérir des systèmes électroniques de pointage.

Le règlement relatif à l'enregistrement du salaire minimum (Mindestlohnaufzeichnungsverordnung, MiLoAufzV)⁵⁰ autorise le recours à un enregistrement simplifié du temps de travail dans lequel seule la durée quotidienne du travail est relevée, lorsque les travailleurs exercent leur activité exclusivement de façon mobile, que l'employeur ne précise pas le temps de travail quotidien à effectuer (heures de début effectif et de fin effective du travail) et que les travailleurs peuvent répartir leur temps de travail quotidien sous leur propre responsabilité. Il suffit donc que le travail soit fourni au cours d'une période déterminée. Pour cela il est nécessaire que les travailleurs doivent pouvoir disposer librement de leur temps de travail et de leurs pauses. C'est uniquement en pareil cas qu'il suffit d'enregistrer la durée quotidienne effective du travail, sans indications de début et de fin. Cela ne s'applique pas pour la mise à disposition de personnel temporaire.

8. Quels documents l'employeur doit-il tenir à disposition?

Les employeurs dont le siège est à l'étranger doivent **tenir à disposition** en Allemagne et en langue allemande les **documents nécessaires** pour pouvoir contrôler le respect des

⁵⁰ § 1 MiloAufzV.



conditions de travail prévues par les lois MiLoG, AEntG et AÜG⁵¹. Il s'agit des documents suivants :

- ✓ contrat de travail ou documents permettant de connaître les éléments essentiels de la relation de travail.
- ✓ justificatifs de temps de travail, lesquels doivent être ventilés par lieu de travail lorsque les salaires minimums diffèrent d'une région à l'autre.
- ✓ bulletins de salaire.
- ✓ preuves du paiement effectif du salaire.

Si des **documents supplémentaires** s'avèrent nécessaires, ceux-ci doivent aussi être **mis immédiatement à la disposition** de l'autorité en charge des contrôles.

Dans le cas **d'activités exclusivement mobiles** (p. ex. distribution de lettres, colis et d'imprimés, collecte des déchets, nettoyage des rues, sablage et déneigement des voies de circulation, transports de marchandises et de voyageurs), les employeurs dont le siège est à l'étranger peuvent, en vertu de l'art. 2 al. 3 du règlement relatif à la déclaration du salaire minimum (Mindestlohnmeldeverordnung, MiLoMeldV) **conserver les documents dans leur pays d'origine** à condition qu'ils **s'engagent par écrit** à remettre ces mêmes documents à la douane en Allemagne et en langue allemande, sur demande de celle-ci, de même que tous documents fournissant des informations sur les missions effectivement accomplies en Allemagne et sur les périodes effectives d'intervention des travailleuses et travailleurs qu'ils détachent en Allemagne.

Les employeurs qui souhaitent appliquer un horaire de travail flexible doivent tenir à disposition, en Allemagne, en plus des documents habituels nécessaires aux contrôles, les documents suivants:

- ✓ accord écrit d'instauration d'un horaire de travail flexible.
- ✓ compte de compensation pour chaque travailleur et, le cas échéant, relevés d'heures distingués entre nouveaux et anciens Länder.
- ✓ preuve de la sécurisation du compte de compensation (p. ex. cautionnement bancaire, compte bloqué), si une convention collective ou une disposition légale l'exige.

⁵¹ § 17 al. 2 MiLoG, § 19 al. 2 AEntG.



Sur demande de l'autorité en charge des contrôles, l'employeur doit présenter les documents sur le lieu de travail; dans le cas de travaux de construction sur le chantier.

9. Quelles sont les particularités applicables au transit?

Pour clarifier la question de savoir si en particulier l'application du salaire minimum au transit pur et simple à travers l'Allemagne est conforme ou non au droit de l'UE, la Commission européenne a entrepris les premières démarches en vue d'engager une procédure d'infraction contre l'Allemagne. La **solution provisoire suivante** est désormais en vigueur – uniquement pour le transit pur et simple – jusqu'à ce que la situation juridique soit clarifiée :

Les **contrôles** et la **prise de sanctions**, par les autorités douanières, des infractions à la loi MiLoG sont **suspendus** – mais uniquement dans le secteur du **transit pur et simple**. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de remettre des déclarations ni un planning d'interventions pour les activités de transit pur et simple, ni d'enregistrements effectués sur la base de la loi MiLoG et des règlements correspondants.

Il ne sera pas engagé de procédures d'infraction administrative sur le fondement de la loi MiLoG et les éventuelles procédures déjà en cours sont suspendues.

La solution provisoire mise en place pour le transit pur et simple concerne tous les modes de transport et les trajets dont le lieu de départ se situe hors d'Allemagne, qui traversent l'Allemagne sans y charger ni y décharger de marchandises et sans y prendre ni y déposer de voyageurs, et dont la destination se situe hors d'Allemagne. Les interruptions de trajets pour d'autres raisons, p. ex. pour faire le plein de carburant ou permettre au chauffeur ou aux passagers de faire une pause, ne font pas obstacle à ce que le trajet soit qualifié de transit. La réglementation provisoire est applicable indifféremment aux entreprises dont le siège se situe dans l'UE ou dans un Etat tiers.

La suspension des contrôles et des sanctions administratives ne concerne pas le **cabotage** (une entreprise ayant son siège à l'étranger qui fournit des prestations de transport dont le lieu de départ et le lieu de destination se situent en Allemagne), ni les transports transfrontaliers avec chargement ou déchargement de marchandises en Allemagne. Par conséquent, il reste nécessaire de remettre des déclarations et de présenter un planning des interventions ainsi que des relevés du temps de travail établis sur la base de la loi



MiLoG ou des règlements correspondants lorsqu'il s'agit d'activités de cabotage ou de transport transfrontalier.

10. Quelles sont les particularités applicables au secteur du BTP?

Les employeurs dont le siège est à l'étranger qui détachent des travailleurs sur un chantier en Allemagne doivent se conformer en particulier aux règles sur les congés et les salaires dans le secteur du BTP. Ils doivent tenir compte du régime des caisses de congés payés du secteur allemand du bâtiment. La SOKA-Bau est l'organisme mandaté par les partenaires sociaux de ce secteur comme gestionnaire de ce régime.

Les employeurs dont le siège est à l'étranger ont l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés lorsqu'

- ✓ ils n'ont pas à payer et ne payent pas de cotisations à un organisme comparable simultanément en Allemagne et dans leur pays d'origine, et
- ✓ le régime en vigueur en Allemagne prévoit que les paiements pour congés effectués par l'employeur en vertu d'une loi, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise sont imputables.

Si un employeur continue de payer des cotisations à un organisme comparable pour ces mêmes travailleurs détachés dans leurs pays d'origine, celui-ci certifie à la caisse de sécurité sociale compétente que les cotisations continuent d'être effectivement payées pendant l'intervention en France. En pareil cas, la caisse de sécurité sociale considérée dispense l'employeur de s'affilier au régime allemand des congés payés.

Il existe des organismes comparables à la SOKA-Bau dans les pays suivants : Belgique, Danemark, France, Italie, Pays-Bas, Autriche. **Les entreprises françaises et belges peuvent donc se faire dispenser, le cas échéant, d'une affiliation au régime des caisses de congés payés en adressant une demande à la SOKA-Bau.**

Le régime des caisses de congés payés s'applique également aux employeurs qui opèrent dans le cadre d'accords intergouvernementaux bilatéraux.

Dans la mesure où le régime des caisses de congés payés s'applique, l'employeur est tenu de se déclarer à la SOKA-Bau avant de commencer son activité dans le secteur du BTP et de lui transmettre ses données de référence et celles de ses salariés (coordonnées, périodes de détachement, activités). Il doit aussi lui transmettre une déclaration



mensuelle concernant les salaires bruts, heures de travail effectuées, périodes d'emploi, jours de congés accordés, paiements effectués au titre des congés payés et cotisations versées aux caisses de congés payés. Les cotisations à ces caisses de congés payés sont une contribution à la garantie des droits aux congés payés. Il ne s'agit pas de cotisations de sécurité sociale. La procédure de ce régime et les documents nécessaires sont indiqués en détail sur la page d'accueil de la SOKA-Bau⁵². La SOKA-Bau propose des conseils en plusieurs langues, dont le français.

11. Quelles sanctions sont encourues en cas de non-respect des règles de déclaration?

Le non-respect des lois MiLoG, AEntG et AÜG constitue des **infractions administratives passibles d'une amende de 30.000 € à 500.000 €**⁵³. Quiconque se voit infliger une amende administrative d'au moins 2.500 € pour infraction à la loi MiLoG ou AEntG peut être temporairement exclu de la participation aux appels d'offre de marchés de fournitures, de constructions et de services. Les amendes administratives de plus de 200 € prononcées en vertu des lois MiLoG AEntG et AÜG donnent lieu à une inscription au registre central des métiers (Gewerbezentralregister).

IV. Détachement de travailleurs vers le Luxembourg dans le cadre d'une prestation de service⁵⁴

1. Qui est concerné?

Toute entreprise qui détache des travailleurs vers le Luxembourg pour y fournir des prestations de services doit effectuer une déclaration de détachement, quel que soit le type d'activité exercée. Comme en France, les dispositions en cause s'appliquent à **tous les secteurs économiques**, à l'exception des entreprises de la marine marchande⁵⁵.

Il n'existe pas de dérogation à l'obligation de déclarer. A la différence de l'Allemagne, même les détachements de travailleurs dans le cadre de **travaux de montage initial et / ou de première installation d'un bien** dont la durée ne dépasse pas 8 jours calendaires, qui font partie intégrante d'un contrat de livraison de bien, qui sont indispensables pour la

⁵² Consultable en ligne sur le site: <http://www.soka-bau.de/> (consulté en dernière date le 29/05/2017).

⁵³ § 21 MiLoG, § 23 AEntG, § 16 AÜG.

⁵⁴ Toutes les dispositions légales mentionnées sont celles du droit luxembourgeois.

⁵⁵ Art. L. 141-1 Code du Travail ; point ddt. 15.a.9. des FAQ de l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur le détachement au Luxembourg, consultable en ligne sur la page: <http://www.itm.lu/de/home/faq/ddt/detachement/le-detachement-de-salaries-de-le.html> (consultée en dernière date le 29/05/2018).



mise en fonctionnement des biens fournis et qui sont exécutés par les salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise de fourniture doivent être déclarés⁵⁶. Les seules dispositions n'ayant pas à être respectées pour ces travaux sont celles qui sont prévues dans les lois ou conventions collectives d'application générale et qui concernent le salaire minimum, l'adaptation automatique des salaires au coût de la vie et les congés payés⁵⁷. Les travailleurs indépendants sont dispensés de l'obligation de déclarer, de même que les personnels des collectivités publiques agissant dans l'exercice de leur fonction officielle⁵⁸. Les entreprises publiques existant sous une forme de société privée sont toutefois soumises à l'obligation de déclarer.

2. Quelles sont les formalités à respecter?

Le détachement des travailleurs doit être **déclaré en ligne sur la plateforme électronique e-Détachement**⁵⁹ avant le début de l'activité. Ce site Internet est disponible en anglais, en français et en allemand. La déclaration doit être effectuée pour **chaque** détachement individuellement, quelle que soient sa durée et sa fréquence.

Une fois sa déclaration effectuée en bonne et due forme, l'entreprise peut imprimer un **badge social**⁶⁰. Le travailleur détaché est censé le porter sur lui. Le badge social indique un code QR qui contient des informations sur le travailleur détaché et l'entreprise détachante. Il facilite ainsi le contrôle dont les autorités sont chargées. Contrairement à la déclaration de détachement qui doit être effectuée à chaque nouveau détachement, le badge social reste valable tant que le travailleur est employé par l'entreprise détachante.

3. Quels sont les renseignements à fournir dans la déclaration de détachement?

Sur la plateforme électronique e-Détachement, il convient de fournir les renseignements suivants⁶¹:

- ✓ les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif.

⁵⁶ Détachement au Luxembourg, voir la page consultable en ligne: <http://www.guichet.public.lu/entreprises/de/ressources-humaines/mobilite/detachement/detacher-personnel/index.html> (consultée en dernière date le 29/05/2018).

⁵⁷ Art. L. 141-2 al. 1 en lien avec l'art. L.010-1 Code du Travail.

⁵⁸ Windisch-Graetz in Franzen/Gallner/Oetker Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 1. Auflage Art. 1 RL 96/71/EG Rn. 32.

⁵⁹ E-Détachement consultable en ligne: <https://guichet.itm.lu/edetach/> (consulté en dernière date le 29/05/2018).

⁶⁰ Voir point ddt.15.a.6 des FAQ de l'ITM.

⁶¹ Art. L. 142-2 al. 1 Code du travail et point ddt.15.a.5 des FAQ de l'ITM.



- ✓ l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois.
- ✓ la date de début et la durée prévue du détachement.
- ✓ l'identité et l'adresse du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre pour lequel la prestation de services est effectuée.
- ✓ le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux.
- ✓ les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés.
- ✓ la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement au Luxembourg.

4. Pourquoi faut-il désigner une personne de référence au Luxembourg?

La **personne de référence** correspond au représentant en France et au responsable / domiciliataire en Allemagne. Elle sert d'interlocuteur aux autorités luxembourgeoises en charge des contrôles sur place et elle doit tenir à leur disposition les documents justificatifs nécessaires qui sont prévus par le Code du Travail luxembourgeois⁶². Les autorités de contrôle en la matière sont l'inspection du travail et des mines (ITM), l'administration des douanes et accises (ADA) et la Police grand-ducale⁶³. Tout comme en Allemagne et en France, le mandataire doit posséder une adresse au Luxembourg et être présent au Luxembourg⁶⁴. Peuvent être nommées personnes de référence aussi bien des personnes physiques que morales. La loi ne dit pas si la personne de référence doit recevoir une procuration, mais l'ITM est d'avis que ce doit être le cas⁶⁵. Pour rédiger la procuration, il est conseillé de s'orienter sur la teneur de la procuration qui est prévue en France⁶⁶.

⁶² Art. L. 142 al. 1 2^o) Code du travail.

⁶³ Art. L. 142-1 Code du travail.

⁶⁴ Voir point ddt.15.a.15 à ddt.a.16 des FAQ de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

⁶⁵ Voir point ddt.15.a.16 des FAQ de l'ITM, « Pouvoir de gestion ».

⁶⁶ Voir point II Détachement vers la France dans le cadre d'une prestation de service, point 4 de l'état de lieux.



5. Quels documents la personne de référence doit-elle tenir à la disposition de l'ITM?

La personne de référence doit tenir les documents suivants⁶⁷ à la disposition des autorités de contrôle, accompagnés de leur **traduction en français ou en allemand**:

- ✓ la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant.
- ✓ l'attestation ayant pour objet la transposition de la directive 2005/36/CE (directive sur la reconnaissance professionnelle)⁶⁸, délivrée par la Direction générale PME et entrepreneuriat auprès du Ministère de l'Economie.
- ✓ l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1⁶⁹.
- ✓ le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'enregistrement et des domaines.
- ✓ la copie du contrat de travail.
- ✓ une attestation de conformité, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou exerce habituellement son travail de la relation de travail des salariés détachés, au moment de leur détachement, par rapport à la législation compétente ayant transposé les directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée.
- ✓ les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés.
- ✓ les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement.
- ✓ les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois.

⁶⁷ Art. L. 142-3 Code du Travail ; voir aussi point ddt15.a.5 et point ddt.15.a.8 des FAQ de l'ITM.

⁶⁸ Les entreprises établies dans l'Union européenne, dans l'Espace économique européen ou dans la Suisse sont obligées de signaler la fourniture des prestations temporaires et occasionnelles de service, dont elles sont réglementées. Ceci sera fait sur la présentation d'un certificat de la CE ou d'un autre document délivré par la chambre professionnelle compétente de l'Etat d'origine, qui justifie que le déclarant est régulièrement établi et autorisé d'effectuer la prestation de service à l'Etat d'origine, qu'il a envie de fournir au Luxembourg.

⁶⁹ Voir sur le contenu de l'attestation A1 les remarques du point II point 7 Détachement vers la France dans le cadre d'une prestation de services. Sur les sanctions en cas d'infraction voir point 11 point IV Détachement vers le Luxembourg dans le cadre d'une prestation de services.



- ✓ une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois.
- ✓ une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents.

6. Qui d'autre doit être informé de la déclaration de détachement?

Nota: Avant le début du détachement, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est tenu de surveiller que les règles légales de détachement soient respectées, donc de contribuer activement à la protection des travailleurs détachés (**obligation de contribution du donneur d'ordre**)⁷⁰. Ce devoir de surveillance vaut également pour toute la chaîne de sous-traitants. Il est vrai que contrairement aux règles françaises, la loi luxembourgeoise n'exige pas expressément qu'une copie de la déclaration de détachement ni qu'une copie de la procuration délivrée à la personne de référence soient transmises au donneur d'ordre. Cependant, il convient que ces copies soient transmises au donneur d'ordre, faute de quoi il ne peut pas s'acquitter de son devoir de surveillance. Le donneur d'ordre qui manque à son obligation de contrôle est passible envers les autorités de tutelle d'une **amende** de 1.000 € à 5.000 € par travailleur détaché⁷¹.

7. Quelles sont les obligations imposées par le droit du travail?

Le **droit du travail luxembourgeois** et les règles sanitaires et de sécurité sur le lieu de travail sont applicables à tous les travailleurs détachés pendant la durée de leur détachement vers le Luxembourg⁷².

Toutefois, les dispositions luxembourgeoises suivantes ne sont **pas applicables**:

- ✓ contrat de travail écrit ou document établi en vertu de la directive 91/533/CEE
- ✓ la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée
- ✓ les conventions collectives de travail

Nota: Pendant le détachement, cependant, tout travailleur détaché doit au moins percevoir le salaire social minimum en vigueur au Luxembourg ou le salaire stipulé par la

⁷⁰ Art. L. 142-2 al. 2 Code du travail

⁷¹ Art. L. 143-2 al. 2 Code du travail.

⁷² Art. L. 141-1 en lien avec l'art. L. 010-1 Code du travail.



convention collective d'application générale pour l'activité exercée par son employeur, c.-à-d. l'entreprise détachante.

En outre, les dispositions luxembourgeoises concernant le travail dominical et des jours fériés, les jours de congés, les fermetures annuelles, la protection des jeunes travailleurs, femmes enceintes, parturientes et travailleuses en période d'allaitement, les périodes de repos, la sécurité et la santé sur le lieu de travail, la médecine du travail, etc. doivent être respectées⁷³.

8. Quelles sont les autres obligations du donneur d'ordre et de l'entreprise détachante?

En dehors de l'obligation de contribution précitée du donneur d'ordre, celui-ci a également une **obligation d'information**⁷⁴ envers l'ITM:

Si l'ITM informe le donneur d'ordre par écrit, en vertu de l'art. L. 010-1 du Code du travail luxembourgeois, d'un non-paiement partiel ou total du salaire dû aux travailleurs détachés en vertu de la loi ou de la convention collective applicable ou d'une autre infraction aux dispositions du Code du travail, le donneur d'ordre doit sommer l'entreprise détachante, par lettre recommandée avec accusé de réception, de respecter les dispositions du Code du travail luxembourgeois (**obligation de sommation**)⁷⁵. La sommation de respecter les dispositions du Code du travail est valable également vis-à-vis de toute la chaîne des sous-traitants⁷⁶.

L'entreprise détachante doit alors, sans retard fautif, confirmer à son donneur d'ordre, par lettre recommandée avec avis de réception, qu'elle a mis fin au non-respect des dispositions légales et qu'elle a aussitôt fait parvenir une copie de cette lettre de réponse à l'ITM⁷⁷. A défaut d'une réponse écrite de l'entreprise détachante dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée de l'ordre de sous-traitance, et au maximum dans un délai de 15 jours calendaires à compter de l'avis d'infraction susmentionné, le donneur d'ordre doit informer immédiatement l'ITM de l'absence de réponse de l'entreprise détachante.

Si le donneur d'ordre ne s'acquitte pas de son obligation d'information et de sommation, il est tenu solidairement, avec l'entreprise détachante, du paiement des rémunérations,

⁷³ Pour plus de détail concernant les dispositions du droit du travail à respecter, voir les FAQ de l'ITM, « Droit du Travail ».

⁷⁴ Art. L. 281-1 al. 1 Code du travail.

⁷⁵ Art. L. 281-1 al. 2 Code du travail.

⁷⁶ Art. L. 281-1 al. 2 Code du travail.

⁷⁷ Art. L. 281-1 al. 3 Code du travail.



indemnités et contributions dues aux travailleurs détachés, y compris les cotisations de sécurité sociale correspondantes⁷⁸.

De plus, le donneur d'ordre est alors passible d'une **amende** de 1.000 € à 5.000 € par travailleur détaché⁷⁹.

Exception: les obligations d'information et de sommation n'incombent pas au donneur d'ordre si celui-ci est un **particulier** qui a conclu un contrat avec l'entreprise détachante à des fins personnelles ou propres à son conjoint ou partenaire ou encore à ses ascendants ou descendants⁸⁰.

9. Quelles sont les particularités à prendre en compte dans le secteur des transports?

Le Luxembourg ne prévoit **pas de dispositions spéciales** pour les détachements dans le secteur des transports. Celui-ci est donc soumis lui aussi au régime légal général du détachement, à savoir aux art. L. 141-1 et suivants du Code du travail.

Nota: Cependant, le Luxembourg a **totalemment suspendu de manière temporaire** l'application des **dispositions sur le détachement** au secteur des transports. Cela veut dire que les chauffeurs routiers détachés ne sont **pas soumis** actuellement **à l'obligation de déclaration** dans le cadre des transports transfrontaliers de marchandises ou de voyageurs ainsi que pour le cabotage à l'intérieur du Luxembourg et, par conséquent, l'ITM ne contrôle pas le respect des règles luxembourgeoises concernant le salaire minimum. La raison en est qu'il faut attendre le résultat des discussions à l'échelon européen sur la proposition émise par la Commission européenne, de révision de la Directive sur le détachement. Il est prévu, dans ce cadre, de fixer dans une directive spéciale des règles spécifiques pour le détachement de chauffeurs routiers dans le secteur des transports. C'est pourquoi l'application des dispositions sur le détachement au secteur des transports routiers est suspendue **jusqu'à ce que les règles spécifiques à ce secteur soient transposées dans le droit national.**

10. Quelles sont les particularités dans le secteur du bâtiment?

Le Luxembourg ne prévoit pas non plus de dispositions spéciales dans le secteur du bâtiment. Celui-ci est soumis aux règles générales du détachement énoncées aux art. L. 141 et suivants du Code du travail.

⁷⁸ Art. L. 281-1 al. 4 Code du travail.

⁷⁹ Art. L. 143-2 en lien avec l'art. L. 281-1 Code du travail.

⁸⁰ Art. L. 281-1 al. 5 Code du travail.



11. Quelles sont les sanctions en cas d'infraction à la législation sur le détachement?

Si l'employeur, en tant qu'entreprise détachante, ne respecte pas les formalités requises pour le détachement, à savoir la déclaration de détachement via la plateforme e-Détachement avec les renseignements nécessaires selon l'art. L. 142-2 Code du travail, la désignation d'une personne de référence selon l'art. L. 142-2 2°) Code du travail et la tenue à disposition des documents nécessaires selon l'art. L. 142-3 Code du travail, il est passible, pour chaque travailleur détaché, d'une **amende administrative** de 1.000 à 5.000 € (2.000 à 10.000 € en cas de récidive) dans la limite d'un montant total maximal de 50.000 €⁸¹. Le montant de l'amende est fixé par le Directeur de l'ITM en fonction des circonstances et de la gravité des faits. En cas d'infraction grave, la cessation des travaux en cours peut être ordonnée.

En ce qui concerne la responsabilité du donneur d'ordre, voir le point 8.

V. Détachement de travailleurs vers la Belgique dans le cadre d'une prestation de service

1. Qui est concerné?

Toute entreprise détachant des **travailleurs** vers la Belgique dans le cadre d'une prestation de service doit effectuer une déclaration de détachement **avant** le début de l'activité, quelle qu'elle soit⁸². De plus, les travailleurs **indépendants** qui exercent temporairement une activité en Belgique sans y séjourner durablement doivent eux aussi effectuer une déclaration de détachement⁸³. Comme en France et au Luxembourg, les dispositions en vigueur sont applicables à **tous les secteurs économiques**. Cependant, la Belgique prévoit de nombreuses dérogations à la déclaration obligatoire.

2. Quelles sont les formalités à respecter?

La déclaration de détachement doit être effectuée par voie électronique sur la plateforme Internet **LIMOSA**⁸⁴. Celle-ci est disponible en allemand, français, néerlandais et

⁸¹ Art. L. 143-2 Code du travail.

⁸² Art. 139 al. 1 de la Loi programme (I) du 27/12/2006.

⁸³ Art. 153 al. 1 de la Loi programme (I) du 27/12/2006.

⁸⁴ LIMOSA est consultable en ligne à l'adresse:

https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/home.html (site consulté en dernière date le 29/05/2018).



anglais. Une fois la déclaration effectuée en bonne et due forme, un accusé de réception appelé « attestation de déclaration LIMOSA-1 » s'affiche à l'écran. L'attestation de déclaration Limosa-1 contient un code QR dans lequel sont enregistrées les principales données de la déclaration LIMOSA. Cette attestation électronique peut être imprimée, présentée au client belge et portée sur soi pendant l'intervention en Belgique afin de pouvoir être présentée en cas de contrôle.

3. Quels sont les renseignements à fournir dans la déclaration de détachement?

Les renseignements à fournir dans la déclaration de détachement varient selon les personnes détachées.

Lorsque les personnes détachées sont des **salariés**, les renseignements à fournir sont les suivants⁸⁵ :

- ✓ données d'identification ⁸⁶ du travailleur.
- ✓ données d'identification⁸⁷ de l'employeur et le cas échéant de son mandataire si ce dernier effectue la déclaration de détachement (entre autre numéro d'entreprise, numéro d'identification de sécurité sociale).
- ✓ données d'identification relatives à l'utilisateur belge.
- ✓ date prévue de début et de fin du détachement en Belgique.
- ✓ nature des services effectués dans le cadre du détachement en Belgique.
- ✓ en cas de travail intérimaire, le numéro d'agrément de l'entreprise étrangère de travail intérimaire, si cet agrément est prescrit.
- ✓ pour les activités dans le secteur de la construction l'indication du paiement d'une prime comparable au système des «timbres fidélité» en Belgique.
- ✓ lieu où les prestations sont effectuées en Belgique.
- ✓ horaire de travail.
- ✓ données d'identification et coordonnées de la personne de liaison (nom, prénom et date de naissance, qualité dans laquelle agit cette personne de liaison, ses adresses physiques et électroniques et numéro de téléphone, auxquels elle peut être contactée).

Lorsque les personnes détachées sont des **indépendants**, les renseignements nécessaires sont les suivants⁸⁸ :

⁸⁵ Art. 1 de l'arrêté royal du 14/09/2017 en lien avec l'art. 1 1°) de l'arrêté royal du 19/03/2013 en lien avec l'art. 4 § 1 de l'arrêté royal du 20/03/2007.

⁸⁶ Art. 4 § 1 3°) de l'arrêté royal du 29.03.2002.

⁸⁷ Art. 4 § 1 1°) et 2°) de l'arrêté royal du 29.03.2002.



- ✓ données d'identification du travailleur indépendant, dont son numéro national d'identification ou son numéro T.V.A. dans le pays d'origine, s'il existe
- ✓ données d'identifications relatives à l'utilisateur belge
- ✓ date prévue de début et de fin du détachement en Belgique
- ✓ lieu où des prestations de travail sont effectuées en Belgique
- ✓ mention suivant laquelle dans le cadre du détachement, le travailleur indépendant exécute ou non des activités relevant du secteur du bâtiment

Nota: Si le détachement n'a pas lieu pendant la période mentionnée, le déclarant doit annuler sa déclaration⁸⁹.

4. Quelles sont les exceptions à l'obligation de la déclaration?

Les catégories suivantes sont **dispensées de l'obligation de faire une déclaration** sur le site LIMOSA :

- ✓ les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants occupés dans le **secteur du transport international des personnes ou des marchandises**. Les activités de cabotage sur le territoire belge ainsi que le transit⁹⁰ quant à elles sont soumis à l'obligation de la déclaration nonobstant leurs durées⁹¹.
- ✓ les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants qui sont détachés en Belgique pour **l'assemblage initial et/ou la première installation d'un bien**, qui constitue une composante essentielle d'un contrat pour la livraison de marchandises, et qui est nécessaire pour la mise en marche du bien fourni et qui est effectué par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise et les travailleurs indépendants qui fournit le bien, quand la durée des travaux visés ne s'élève pas à plus de 8 jours. Cette dérogation ne vaut pas toutefois pour les activités dans le secteur du bâtiment⁹².
- ✓ les travailleurs qui sont occupés en qualité de techniciens spécialisés par un employeur établi à l'étranger ainsi que les travailleurs indépendants qui se rendent en Belgique pour effectuer **des travaux d'entretien urgents ou des travaux de réparation urgents** à des machines ou appareils livrés par leur employeur à l'entreprise établie en Belgique

⁸⁸ Art. 4 § 2 de l'arrêté royal du 20/03/2007 en lien avec l'art. 1 2°) de l'arrêté royal du 19/03/2013.

⁸⁹ Art. 3 de l'arrêté royal du 19.03.2013 en lien avec Art. 6 de l'arrêté royal du 20.03.2007.

⁹⁰ Voir le site Internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale consultable en ligne à l'adresse: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=47327> (site consultable en dernière date le 29/05/2018).

⁹¹ Art. 1 1°), Art. 2 7°) de l'arrêté royal du 20.03.2007.

⁹² Art. 1 2°), Art. 2 1°) de l'arrêté royal du 20.03.2007.



au sein de laquelle les réparations ou l'entretien sont effectués, à la condition que leur période de séjour nécessité par ces activités, ne dépasse pas 5 jours par mois calendrier⁹³.

- ✓ les travailleurs salariés qui viennent en Belgique pour assister à des **congrès scientifiques** et les travailleurs indépendants qui n'ont pas leur résidence principale en Belgique et y donnent des **conférences**, ou qui y assistent⁹⁴.
- ✓ les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants qui viennent en Belgique pour assister à **des réunions en cercle restreint** sous la forme d'un prétendu voyage d'affaires (négociation d'un contrat avec un client, entretien d'évaluation de subordonnés, réunions stratégiques au sein de multinationales), pour autant que leurs présences à ces réunions n'excède pas 60 jours maximum par année calendrier, avec un maximum de 20 jours calendrier consécutifs par réunion. Les jours de voyages avant et après la réunion ne sont pas pris en considération⁹⁵.
- ✓ les travailleurs salariés **occupés par un pouvoir public**⁹⁶.
- ✓ les travailleurs salariés **occupés par une organisation internationale de droit public** établie en Belgique et dont le statut est régi par un traité en vigueur (OTAN, Croix-Rouge)⁹⁷.
- ✓ les membres d'une **délégation diplomatique ou consulaire ou les attachés d'affaire**⁹⁸.
- ✓ les travailleurs salariés, ayant leur résidence à l'étranger, occupés par un employeur situé à l'étranger et venant en Belgique pour participer à des **épreuves sportives** internationales et les sportifs indépendants qui effectuent des prestations dans le cadre de leur profession respective en Belgique, ainsi que les arbitres, accompagnateurs, délégués officiels, membres du personnel et autres personnes accréditées et/ou agréées par des fédérations sportives nationales ou internationales, pour autant que leur séjour nécessité par ces activités, ne dépasse pas la durée de l'épreuve sportive et au maximum 3 mois par année calendrier⁹⁹.
- ✓ **les artistes de réputation internationale et les artistes indépendants** qui viennent effectuer des prestations dans le cadre de leur profession respective en Belgique, ainsi

⁹³ Art. 1 3°), Art. 2 2°) de l'arrêté royal du 20.03.2007.

⁹⁴ Art. 1 4°), Art. 2 3°) de l'arrêté royal du 20.03.2007 en lien avec Art. 1 1°), Art. 2 de l'arrêté royal du 31.08.2007.

⁹⁵ Art. 1 5°), Art. 2 4°) de l'arrêté royal du 20.03.2007 en lien avec Art. 1 2°), Art. 2 2°) de l'arrêté royal du 31.08.2007.

⁹⁶ Art. 1 6°) de l'arrêté royal du 20.03.2007.

⁹⁷ Art. 1 7°) de l'arrêté royal du 20.03.2007.

⁹⁸ Art. 1 8°), Art. 2 8°) de l'arrêté royal du 20.03.2007.

⁹⁹ Art. 1 9°), Art. 2 5°) de l'arrêté royal du 20.03.2007.



que les accompagnateurs dont la présence est requise pour le spectacle pour autant que leur séjour nécessité par ces activités, ne dépasse pas 21 jours par trimestre¹⁰⁰.

- ✓ **les chercheurs** et les membres d'une **équipe scientifique** résidant à l'étranger et occupés par une université ou une institution scientifique établie à l'étranger, qui participent en Belgique à un programme scientifique dans une université d'accueil ou une institution scientifique, pour autant que leur séjour nécessité par ces activités, ne dépasse pas 3 mois par année calendrier¹⁰¹.
- ✓ **les administrateurs et mandataires de société** qui se rendent en Belgique pour y assister à des conseils d'administration et des assemblées générales de sociétés, pour autant que la durée du séjour nécessitée par ces activités ne dépasse pas 5 jours par mois calendrier¹⁰².
- ✓ **les stagiaires**¹⁰³ qui, dans le cadre de leurs études ou de leur formation professionnelle font un stage obligatoire en Belgique, ou qui viennent effectuer en Belgique un stage approuvé par l'autorité compétente, dans le cadre d'un programme d'échange basé sur la réciprocité, pendant la durée de leur stage¹⁰⁴.

Nota: La déclaration est obligatoire pour les travailleurs salariés et indépendants qui fournissent **à intervalles réguliers** des prestations de services **de courte durée** en Belgique et pour les salariés et indépendants qui exercent **des emplois multiples** dans différents Etats membres (p. ex. 30% d'activité en Belgique et 70% en France). Dans ce cas, la déclaration est valable pour **de nombreuses interventions et pendant un an au maximum** et elle peut être prolongée avant la fin de cette période pour une nouvelle période de 12 mois au maximum¹⁰⁵. Cette exception n'est toutefois pas valable pour le secteur du bâtiment ni pour le travail intérimaire.

¹⁰⁰ Art. 1 10°), Art. 2 6°) de l'arrêté royal du 20.03.2007.

¹⁰¹ Art. 1 11°) de l'arrêté royal du 20.03.2007.

¹⁰² Art. 2 9°) de l'arrêté royal du 20.03.2007.

¹⁰³ Selon la définition de l'art. 137 4°), 5°) de la loi programme (I) du 27.12.2006 les stagiaires sont des personnes qui parcourent dans le cadre d'un programme d'études ou d'une formation professionnelle un stage obligatoire ou volontaire afin d'acquérir le diplôme ou certificat ou une expérience pratique. Les personnes qui effectuent un stage dans le cadre d'un programme d'études ou d'accès à une profession libérale relèvent de l'art. 137 9°), 10°). Ces derniers sont considérés comme stagiaires indépendants.

¹⁰⁴ Art. 3 de l'arrêté royal du 20.03.2007.

¹⁰⁵ Art. 5 de l'arrêté royal du 20/03/2007 en lien avec l'art. 2 de l'arrêté royal du 19/03/2013.



5. Pourquoi faut-il désigner une personne de liaison en Belgique?

La **personne de liaison**¹⁰⁶ correspond au représentant en France, à la personne de référence au Luxembourg et au responsable / domiciliataire en Allemagne. Elle sert d'interlocuteur sur place aux autorités de contrôle belges (service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, SPF) et elle doit pouvoir présenter les documents et informations nécessaires sur demande du SPF belge. Elle est responsable de la transmission d'informations relatives aux travailleurs détachés qui font l'objet de la déclaration LIMOSA. La personne de liaison est compétente pour la durée de la période indiquée dans la déclaration LIMOSA, à moins d'être remplacée par une nouvelle personne de liaison. Toute personne physique peut être choisie comme personne de liaison. Il peut s'agir de l'employeur lui-même (à condition qu'il soit une personne physique), d'un salarié de l'entreprise ou d'une personne externe¹⁰⁷. La personne de liaison doit être désignée **avant** le début de la mission de la personne détachée en Belgique¹⁰⁸. Il n'est pas nécessaire qu'elle réside en Belgique¹⁰⁹. La loi ne renseigne pas sur les modalités de la désignation, mais il est conseillé là encore de s'orienter à la procuration en France¹¹⁰.

Nota: Bien que les **activités suivantes** ne soient pas soumises à une déclaration LIMOSA, elles nécessitent cependant la **désignation d'une personne de liaison**¹¹¹:

- ✓ les activités de transport routier de personnes par bus et autocars
- ✓ les activités de transport routier de choses pour compte de tiers
- ✓ les activités d'assemblage initial et/ou de première installation d'un bien, qui constituent une composante essentielle d'un contrat pour la livraison de marchandises, qui sont nécessaires pour la mise en marche du bien fourni et qui sont

¹⁰⁶ Art. 7 4°) de la Loi du 11/12/2016 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs, en lien avec l'art. 7/2 de la Loi du 05/03/2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

¹⁰⁷ Site Internet Working in Belgium, consultable en ligne à l'adresse: https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/meldingsplicht/liaison-officer.htm (consulté en dernière date le 29/05/2018).

¹⁰⁸ Art. 9 de la Loi du 11/12/2016 en lien avec l'art. 7/2 de la Loi du 05/03/2002.

¹⁰⁹ Voir à ce sujet la page d'accueil du site Service public fédéral Emploi, Travail et concertation sociale, consultable en ligne à l'adresse: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=47327> (consultée en dernière date le 29/05/2018).

¹¹⁰ Voir à ce sujet point II Détachement vers la France dans le cadre d'une prestation de service, point 4 de l'état des lieux.

¹¹¹ Voir à ce sujet la page d'accueil du site Service public fédéral Emploi, Travail et concertation sociale, consultable en ligne à l'adresse: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=47327> (consultée en dernière date le 29/05/2018).



effectuées par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise qui fournit le bien.

Dans les cas précités, la notification de désignation de la personne de liaison et des données d'identification sont communiquées par voie postale au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Contrôle des Lois sociales, Administration centrale, rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles, ou par courrier électronique à SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be.

6. Quels documents l'employeur et la personne de liaison doivent-ils tenir à disposition?

Les documents suivants¹¹² doivent, sur demande des autorités de contrôle belges, être **traduits soit dans l'une des langues nationales officielles de Belgique** (allemand, français, néerlandais), **soit en anglais** et présentés auxdites autorités:

- ✓ une copie du contrat de travail du travailleur détaché ou de tout document équivalent.
- ✓ les informations relatives à la devise servant au paiement de la rémunération, aux avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation, aux conditions de rapatriement du travailleur détaché.
- ✓ les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier.
- ✓ les preuves du paiement des salaires.

Une fois la mission en Belgique terminée, les documents doivent être **conservés pendant un an** et ils doivent pouvoir être présentés sur demande du SPF¹¹³. Les documents peuvent être mis à disposition **sous forme papier ou électronique**¹¹⁴.

Si l'employeur qui détache ses salariés vers la Belgique a effectué une déclaration LIMOSA et qu'il peut présenter les documents susmentionnés sur demande du SPF, il est **dispensé pendant 12 mois** de tenir un compte de temps de travail avec ventilation du salaire (compte individuel) et d'établir un décompte de salaire belge¹¹⁵. S'il ne présente pas les documents susmentionnés ou si le détachement dure plus de 12 mois, il faut qu'il

¹¹² Art. 8 de la Loi du 11/12/2016 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs, en lien avec l'art. 7/1 § 1 de la Loi du 05/03/2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

¹¹³ Art. 7/1 § 4 de la Loi du 05/03/2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

¹¹⁴ Art. 7/1 § 5 de la Loi du 05/03/2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

¹¹⁵ Art. 5 § 1 de l'arrêté royal du 29/03/2002 en lien avec l'art. 1 et l'art. 2 de l'arrêté royal du 01/04/2007 en lien avec l'art. 8 de l'arrêté royal du 05/03/2002 en lien avec l'art. 11 § 2, § 3, § 4, l'art. 20 et l'art. 21 de la Loi du 11/12/2016 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.



tienne un compte de temps de travail belge et qu'il établisse un décompte de salaire. Il en est de même pour le registre du personnel, le règlement de travail et le respect de la réglementation en vigueur régissant le contrôle des salariés à temps partiel¹¹⁶.

7. Qui d'autre doit être informé de la déclaration de détachement?

Il est conseillé de transmettre une copie de la déclaration de détachement au donneur d'ordre lors des détachements vers la France, car le donneur d'ordre est tenu de demander que l'attestation de déclaration LIMOSA (L1) lui soit présentée¹¹⁷. Si l'entreprise détachante ne peut pas présenter d'attestation valable de déclaration LIMOSA, le donneur d'ordre doit le signaler en ligne aux autorités en utilisant le bouton « Obligation de déclarer LIMOSA »¹¹⁸. Ceci n'est toutefois pas valable dans le cas où le donneur d'ordre est un particulier¹¹⁹.

8. Quelles sont les autres formalités à respecter?

Pour prouver qu'il est affilié à la sécurité sociale, le travailleur détaché doit, en Belgique aussi, demander une **attestation A1** à sa caisse d'assurance maladie. Mais contrairement aux cas de la France et du Luxembourg, le travailleur détaché n'est pas tenu d'avoir l'attestation A1 sur lui lors d'un contrôle. Il suffit qu'il puisse la montrer à l'autorité de contrôle sur demande.

Lorsque le **détachement** a lieu vers la Belgique **dans le secteur du bâtiment**, il est conseillé au donneur d'ordre de demander à l'entreprise détachante, un peu comme en Allemagne pour la question d'un certificat à la déclaration, **un justificatif établi par écrit, signé par les deux parties et portant sur les points suivants:**

- ✓ confirmation écrite que le donneur d'ordre a indiqué à l'entreprise détachante le **site Internet** du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sur lequel les informations concernant la rémunération due peuvent être consultées

¹¹⁶ Voir à ce sujet la page d'accueil du site Service public fédéral Emploi, Travail et concertation sociale, consultable en ligne à l'adresse: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=39859> (consultée en dernière date le 29/05/2018) et la page d'accueil https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/limosa.html (consultée en dernière date le 29/05/2018).

¹¹⁷ Voir à ce sujet la page d'accueil du site Socialsecurity.be, consultable à l'adresse: https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/meldingsplicht/index.htm# (consultée en dernière date le 29/05/2018).

¹¹⁸ Voir Art. 141 et Art. 151 de la loi du 27/12/2006 et la note en bas de page 117.

¹¹⁹ Voir Art. 8 de l'arrêté royal du 20/03/2007.



- ✓ confirmation écrite que l'entreprise détachante paye à ses salariés détachés la **rémunération due** en vertu de la loi belge

Nota: Si le donneur d'ordre ne peut pas fournir les justificatifs précités, il **est tenu solidairement** avec l'entreprise détachante des éventuelles revendications salariales envers les travailleurs détachés¹²⁰.

9. Quelles sont les obligations imposées par le droit du travail?

L'employeur qui détache ses salariés vers la Belgique doit respecter, pendant cette période, les dispositions du droit du travail belge, telles qu'elles sont énoncées dans les lois, arrêtés royaux ou conventions collectives en vigueur¹²¹. Ces dispositions concernent les conditions de travail minimales belges, surtout celles qui portent sur les horaires de travail, les jours fériés, le travail intérimaire, la sécurité au travail, la garantie du salaire, la rémunération et les autres conditions de travail, telles qu'elles sont fixées dans les conventions collectives¹²².

10. Quelles sont les particularités à prendre en compte dans le secteur du transport?

Les salariés et indépendants qui travaillent dans le **secteur des transports international des personnes et des marchandises** sont dispensés de déclaration. Cependant, les activités de cabotage en Belgique ainsi que le transit sont soumis à déclaration obligatoire, quelle que soit leur durée¹²³. Mais lorsqu'il y a obligation de déclarer, les dispositions légales générales précitées concernant le détachement sont applicables. Il n'existe pas de règles légales spéciales pour le secteur des transports.

11. Quelles sont les particularités dans le secteur du bâtiment?

On entend par activité dans le secteur du bâtiment toutes les activités dans le domaine de la construction qui portent sur des immeubles par nature ou des immeubles par incorporation et qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et **notamment les travaux suivants**: excavation, terrassement, construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués,

¹²⁰ Art. 15 de la Loi du 11/12/2016 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.

¹²¹ Art. 5 de l'arrêté royal du 05/03/2002.

¹²² Pour plus de détails concernant les conditions de travail, voir les explications sur la page d'accueil du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, consultable en ligne à l'adresse: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6224> (consultée en dernière date le 29/05/3017).

¹²³ Voir à ce sujet le point V Détachement vers la Belgique dans le cadre d'une prestation de service, point 3.



aménagement ou équipement, transformation, rénovation, réparation, démantèlement, démolition, maintenance, entretien – travaux de peinture et de nettoyage et assainissement¹²⁴.

Il n'existe pas de dispositions légales spéciales sur le détachement dans le secteur du bâtiment. Les **dispositions générales sur le détachement**, mentionnées plus haut, sont **applicables**. Cependant, il est à noter que le secteur du bâtiment n'est pas concerné par certaines dérogations de déclaration indiquées au point 3 de l'état des lieux.

Nota: Après avoir effectué la déclaration du détachement via LIMOSA dans le secteur du bâtiment, l'entreprise étrangère doit en outre faire une déclaration des travaux et d'enregistrement des présences des travailleurs détachés via les services en ligne **Déclaration de travaux**¹²⁵ et **Checkinetwork**¹²⁶. Cette déclaration est uniquement obligatoire pour des travaux dont le montant total, hors taxe sur la valeur ajoutée (TVA), n'excède pas le seuil de 500.000 €.

Nota: Il faut **actuellement demander uniquement pour les travailleurs belges locaux** dans le secteur de la construction un **ConstruBadge** via le site Internet www.construbadge.be. Cette obligation résulte de la convention collective du 11/09/2014 concernant la délivrance et le financement du moyen d'identification des ouvriers du secteur de la construction (le Construbadge). La demande du Construbadge n'est pas jusqu'à présent obligatoire pour les travailleurs détachés. Il y a lieu de retenir que cette convention collective précédemment mentionnée n'est pas d'application générale et n'est dès lors pas imposée aux employeurs étrangers. Mais il reste à voir, si celle-ci serait déclarée d'application générale et pourrait élargi aussi le champ d'application aux travailleurs détachés.

Le site Internet pour la demande du Construbadge est disponible en plusieurs langues (NL, FR, DE, GB). Le Construbadge est un moyen personnel d'identification visuelle pour chaque ouvrier du bâtiment. Le travailleur doit le porter en permanence et de façon bien visible sur les chantiers en Belgique. Le Construbadge contient des informations sur

¹²⁴ Art. 6 de l'arrêté royal du 05.03.2002 en lien avec Art. 10 de l'arrêté royal du 20.03.2007 „Arrêté royal pris en exécution du Chapitre 8 du Titre IV de la loi-programme du 27 décembre 2006 en lien avec Art. 4 de l'arrêté royal du 01.04.2007 „Arrêté Royal fixant les modalités d'exécution du régime simplifié de tenue des documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction“.

¹²⁵ Consultable à l'adresse: https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/ddt/index.htm# (consultée en dernière date le 02/07/2018).

¹²⁶ Consultable à l'adresse: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/checkinetwork.html# (consultée en dernière date le 02/07/2018).



l'entreprise et le travailleur détaché. Comme en France, une photo du travailleur doit être télétransmise lors de la demande de badge. Cette demande ne peut être déposée que par l'employeur et seulement une fois la déclaration effectuée sur le site LIMOSA. Une contribution de 20,00 € par badge et par travailleur détaché est due lors de la demande. A la suite de la demande, le badge est envoyé uniquement à une adresse de l'employeur en Belgique. Il n'est pas effectué d'envoi à l'étranger¹²⁷.

Nota: Les entreprises étrangères qui détachent du personnel vers la Belgique pour l'exécution de travaux de construction doivent en principe **participer au système de timbres-fidélité** sectoriel fixé dans le cadre des conventions collectives du travail¹²⁸. Les timbres-fidélités sont une prestation que le fonds de sécurité d'existence du secteur de la construction octroie aux ouvriers du bâtiment. Cette prestation consiste dans le paiement d'une prime annuelle aux ouvriers du bâtiment qui, au cours d'une année de service (c-à-d. entre le 1^{er} juillet et le 30 juin de l'année suivante), ont travaillé dans une ou plusieurs entreprises de construction. Cette prime récompense l'ouvrier du bâtiment pour sa fidélité au secteur de la construction et a pour but de l'encourager à continuer de travailler dans ce secteur. La prime n'est pas payée directement par l'employeur à son ouvrier, mais elle est transmise par le fonds de sécurité d'existence auquel l'employeur paie une contribution au financement de ce système de primes. Il s'agit d'un système sectoriel de solidarité. L'OPOC (Office patronal d'organisation et de contrôle des régimes de sécurité d'existence) encaisse la contribution au financement de ces primes et travaille par ordre et pour le compte du fonds de sécurité d'existence. Il assure aussi la gestion du système de timbres-fidélité. Les employeurs étrangers qui sont établis dans un Etat membre de l'Union européenne peuvent toutefois bénéficier dans certaines circonstances d'un **assouplissement**. Il faut pour cela qu'il existe pour ces travailleurs, pendant la durée de leur travail en Belgique, en application des systèmes auxquels leur employeur est affilié dans son pays de résidence, un **système comparable à celui des timbres-fidélité**. Un employeur étranger est affilié à un système comparable lorsqu'en application des systèmes en vigueur dans son pays, il est tenu soit de payer une prime (prime de fidélité, prime unique de fin d'année ou 13^{ème} mois de salaire) en sus du salaire normal, soit

¹²⁷ Voir à ce sujet les informations détaillées sur le ConstruBadge, entre autres dans la brochure consultable en ligne à l'adresse: http://www.construbadge.be/hulp_de_base.html (consultée en dernière date le 29/05/2018).

¹²⁸ Voir à ce sujet la brochure explicative consultable à l'adresse: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/erster-besuch.html#panel02Tab01 (consultée en dernière date le 29/05/2018).



d'acquitter des contributions à un fonds de financement d'une prime semblable. Il s'agit en général d'une prime qui est payée chaque année et dont le montant correspond plus ou moins à un mois de salaire. L'octroi de cette prime peut être soumis à des conditions comme le nombre d'années de service ou l'ancienneté dans l'entreprise. Indépendamment de savoir si elle est affiliée ou non à un système comparable à celui des timbres-fidélité, l'entreprise étrangère doit **déclarer en toute hypothèse ses activités aux services de l'OPOC**. Ceux-ci décident, au vu du dossier présenté, si l'équivalence est prouvée ou non.

Il est prévu spécialement pour les entreprises allemandes la possibilité de se faire dispenser par SOKA-Bau de cette obligation de paiement en Belgique lorsqu'elles accordent un 13^{ème} mois de salaire à leurs salariés. Ceci parce que les partenaires sociaux allemands et belges ont reconnu mutuellement, dans une convention-cadre, l'équivalence de leurs réglementations concernant le 13^{ème} mois de salaire dans le secteur de la construction¹²⁹.

12. Quelles sont les sanctions encourues en cas d'infraction à la législation sur le détachement?

Le Code pénal social belge prévoit 4 niveaux de sanction. La sanction de niveau 1 est uniquement une sanction administrative. Les niveaux 2 à 4 de sanction prévoient une sanction pénale ou une sanction administrative en cas d'absence de poursuites pénales. Si l'employeur n'a pas nommé **ni** désigné de **personne de liaison** et qu'il n'en informe pas les autorités, il est sanctionné par une amende administrative de niveau 2.¹³⁰

Le montant des amendes administratives dans le cadre de niveau 2 s'élève de 200 € à 2.000 € et le montant des amendes pénales est de 400 € à 4.000 €¹³¹.

En outre, l'employeur est passible d'une amende administrative ou pénale s'il **ne peut pas** mettre à disposition **les documents nécessaires** énumérés au point 6.¹³² Dans ce cas également, l'amende administrative ou pénale est de niveau 2. Elle est encourue pour chaque travailleur détaché.¹³³

¹²⁹ Voir à ce sujet le site Internet de SOKA-Bau, Détachements vers l'UE et la Suisse, consultable à l'adresse: <https://www.soka-bau.de/arbeitgeber/leistungen/urlaubsverfahren/entsendung-in-die-eu-und-schweiz/> (consulté en dernière date le 29/05/3018).

¹³⁰ Art. 37 et art. 38 de la Loi du 11/12/2016 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.

¹³¹ Voir à ce sujet l'aperçu sur les sanctions, consultable en ligne à l'adresse: <http://www.emploi.belgique.be/sanctions/> (consulté en dernière date le 29/06/2018).

¹³² Art. 40 de la Loi du 11/12/2016 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.

¹³³ Art. 40 de la Loi du 11/12/2016 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.



Si l'employeur n'effectue **pas la déclaration de détachement** sur le site LIMOSA, il est sanctionné d'une amende administrative ou pénale de niveau 4. Le montant de l'amende administrative s'élève dans ce cadre de 2.400 € à 24.000 € et le montant de l'amende pénale est de 4.800 € et 48.000 €¹³⁴. Si le donneur d'ordre n'effectue pas la déclaration de détachement, il est sanctionné d'une amende administrative ou pénale de niveau 3. Le montant de l'amende administrative s'élève de 400 € à 4.000 € et le montant de l'amende pénale est de 800 € à 8.000 €.

Dans le secteur de la construction, l'employeur et le donneur d'ordre (client en Belgique) sont responsables solidairement du **non-paiement de la rémunération** due aux travailleurs détachés. Le non-paiement du salaire est passible d'une amende administrative ou pénale de niveau 2. Le montant de l'amende administrative en cas de non-paiement du salaire s'élève de 200 € à 2.000€ et le montant de l'amende pénale est de 400 € à 4.000 €¹³⁵.

VI. Tableau comparatif des principales différences entre les pays de la Grande Région

L'Allemagne, la France, le Luxembourg et la Belgique ont l'obligation de transposer dans leur droit national les dispositions des directives de L'Union européenne. Malgré la concordance des lois de transposition, des différences se font jour entre les dispositifs nationaux, car les directives ne font que fixer un cadre minimal pour les dispositions à prendre. Le tableau ci-après présente, à des fins comparatives, une liste non exhaustive d'exemples qui illustrent les principales différences entre l'Allemagne, la France, le Luxembourg et la Belgique dans la transposition des directives:

¹³⁴ Voir à ce sujet l'aperçu sur les amendes administratives, consultable en ligne à l'adresse: http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=788 (consulté en dernière date le 29/05/2018) et l'aperçu consultable en ligne à l'adresse: <http://www.emploi.belgique.be/sanctions/> (consulté en dernière date le 29/06/2018).

¹³⁵ Art. 36 de la Loi du 11/12/2016 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs.



Allemagne		France		Luxembourg		Belgique	
Déclaration de détachement uniquement pour les branches d'activité sujettes au travail clandestin	Déclaration de détachement pour toutes les branches d'activité	Déclaration de détachement pour toutes les branches d'activité	Déclaration de détachement pour toutes les branches d'activité	Déclaration de détachement pour toutes les branches d'activité	Déclaration de détachement pour toutes les branches d'activité	Déclaration de détachement pour toutes les branches d'activité	Déclaration de détachement pour toutes les branches d'activité
Pas de déclaration obligatoire à partir d'un certain montant de revenu, ni pour les proches	—	—	—	—	—	—	—
Pas de déclaration obligatoire pour les activités de montage initial et d'installation pour une durée de l'intervention inférieure à 8 jours	—	—	Obligation de déclaration de détachement, mais exception pour le salaire minimum et les congés annuels payés	—	—	Pas de déclaration obligatoire pour les activités de montage initial et d'installation pour une durée de l'intervention inférieure à 8 jours	Pas de déclaration obligatoire pour les activités de montage initial et d'installation pour une durée de l'intervention inférieure à 8 jours
—	Déclaration simplifiée pour les détachements inférieurs à un mois	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	Exercice d'activités régulières et de courte durée ainsi que les emplois multiples, validité de la déclaration est 12 mois	Exercice d'activités régulières et de courte durée ainsi que les emplois multiples, validité de la déclaration est 12 mois
—	—	—	—	—	—	Pas de déclaration obligatoire pour des travaux d'entretien urgents ou des travaux de réparation urgents à des machines et appareils livrés par leur employeur à la condition que la durée de l'intervention soit inférieure à 5 jours	Pas de déclaration obligatoire pour des travaux d'entretien urgents ou des travaux de réparation urgents à des machines et appareils livrés par leur employeur à la condition que la durée de l'intervention soit inférieure à 5 jours
—	—	—	—	—	—	Pas de déclaration obligatoire pour l'assistance à des congrès scientifiques et conférences	Pas de déclaration obligatoire pour l'assistance à des congrès scientifiques et conférences
—	—	—	—	—	—	Pas de déclaration obligatoire pour l'assistance à des réunions en cercle restreint pour autant que la présence à ces réunions n'exécède pas 60 jours maximum par année calendrier	Pas de déclaration obligatoire pour l'assistance à des réunions en cercle restreint pour autant que la présence à ces réunions n'exécède pas 60 jours maximum par année calendrier
—	—	—	—	—	—	Pas de déclaration obligatoire pour les travailleurs salariés occupés par un pouvoir public	Pas de déclaration obligatoire pour les travailleurs salariés occupés par un pouvoir public
—	—	—	—	—	—	Pas de déclaration obligatoire pour les travailleurs salariés occupés par une organisation internationale	Pas de déclaration obligatoire pour les travailleurs salariés occupés par une organisation internationale



		Belgique		
		Luxembourg		
		France		
Allemagne				
	Pas de déclaration obligatoire pour les membres d'une délégation diplomatique ou consulaire ou les attachés d'affaire	—	—	—
	Pas de déclaration obligatoire de sportifs pour la participation à des épreuves sportives internationales pour autant que la durée de l'épreuve sportive soit au maximum 3 mois par année calendrier	—	—	—
	Pas de déclaration obligatoire pour les artistes de réputation internationale et les artistes indépendants pour autant que la durée de leur séjour soit inférieure à 21 jours par trimestres	—	—	—
	Pas de déclaration obligatoire pour les chercheurs et les membres d'une équipe scientifique qui participent à un programme scientifique pour autant que leur séjour soit inférieure à 3 mois par année calendrier	—	—	—
	Pas de déclaration obligatoire pour les administrateurs et mandataires de société pour autant que la durée du séjour soit inférieure à 5 jours par mois calendrier	—	—	—
	Pas de déclaration obligatoire pour les stagiaires pendant la durée de leur stage	—	—	—
	Pas de déclaration obligatoire pour les activités dans le secteur du transport	Obligation de déclaration pour les activités dans le secteur du transport actuellement suspendue	Obligation de déclaration pour les activités de cabotage	Obligation de déclaration pour les activités de cabotage
	Obligation de déclaration pour les activités de cabotage	Obligation de déclaration pour les activités de cabotage	Obligation de déclaration pour les activités de cabotage	Obligation de déclaration pour les activités de cabotage
	En principe le transit est compris dans le détachement; actuellement l'obligation de déclaration est suspendue	Le transit est exclu	Le transit est exclu	Le transit est exclu



Allemagne		France		Luxembourg		Belgique	
—	Pour les activités dans le secteur de la construction une demande complémentaire de la Carte BTP	—	Pour les activités dans le secteur de la construction une demande du Construbadge est actuellement obligatoire uniquement pour les travailleurs belges	—	—	—	—
—	Présentation d'une attestation d'examen médical du travailleur par un médecin du travail	Présentation d'une attestation d'examen médical du travailleur par un médecin du travail	Présentation d'une attestation d'examen médical du travailleur par un médecin du travail	—	—	—	—
—	Justificatif d'une activité dans l'Etat d'établissement, en particulier indication de contrats exécutés et de chiffres d'affaires réalisés	—	—	—	—	—	—
—	Amende pénale en l'absence d'attestation A1	Amende pénale en l'absence d'attestation A1	Amende pénale en l'absence d'attestation A1	Amende pénale en l'absence d'attestation A1	Amende pénale en l'absence d'attestation A1	—	—
—	Résponsabilité personnelle du donneur d'ordre lorsque le fournisseur n'effectue pas de contrôle sur le plan du respect des règles légales de détachement	Résponsabilité personnelle du donneur d'ordre lorsque le fournisseur n'effectue pas de contrôle sur le plan du respect des règles légales de détachement	Résponsabilité personnelle du donneur d'ordre lorsque le fournisseur n'effectue pas de contrôle sur le plan du respect des règles légales de détachement	Résponsabilité personnelle du donneur d'ordre lorsque le fournisseur n'effectue pas de contrôle sur le plan du respect des règles légales de détachement	Résponsabilité personnelle du donneur d'ordre en cas d'infraction de sa propre obligation de déclaration en cas de non-déclaration du fournisseur sur le site d'internet LIMOSA	—	—
Portail de déclaration Meldeportal Mindestlohn, en langues: DE, GB, FR	Portail de déclaration SIPSI, en langues: GB, FR	Portail de déclaration e-détachement, en langues: DE, GB, FR	Portail de déclaration LIMOSA, en langues: DE, GB, FR, NL	Portail de déclaration e-détachement, en langues: DE, GB, FR	Portail de déclaration LIMOSA, en langues: DE, GB, FR, NL	—	—
Procédure de déclaration est gratuite	Procédure de déclaration est gratuite	Procédure de déclaration est gratuite	Procédure de déclaration est gratuite	Procédure de déclaration est gratuite	Procédure de déclaration est gratuite	—	—



VII. Perspectives

1. Développements en France

Le 15 septembre 2017, la France a adopté, dans le cadre de son projet actuel de réforme du marché du travail et de la législation française du travail, la Loi n° 2017-1340 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. Cette loi autorise le gouvernement français à édicter par voie d'ordonnances, dans un délai de 6 mois, des mesures exceptionnelles pour les régions frontalières ainsi que pour les détachements périodiques de courte durée dans certains secteurs.

La France a maintenant l'intention d'instaurer des dispositions dérogatoires pour la Grande Région au moyen d'une loi formelle au lieu des ordonnances précédemment annoncées. Cela implique la nécessité de suivre la procédure législative du Parlement français. Un projet en ce sens du gouvernement français : « **Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel** » a été publié sur le site internet de l'Assemblée nationale¹³⁶. Ce projet de loi consiste principalement à refondre le système de formation, à réformer la formation continue et l'assurance chômage et à adapter et simplifier l'insertion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Mais l'art. 50 du projet prévoit aussi des **allègements spéciaux dans le domaine du détachement**. D'une part, il est prévu d'insérer dans le Code du travail français un nouvel art. L. 1262-6 ouvrant la voie à la conclusion d'un **accord international** afin de convenir, pour les régions frontalières, de dérogations aux dispositions légales françaises sur le détachement de travailleurs. D'autre part, il est question d'insérer un art. L. 1262-7 qui, indépendamment de la possibilité de conclure un accord international, prévoit des exceptions de l'obligation de déclarer le détachement, de désigner un représentant et qui permet des adaptations à l'obligation de tenir des documents à disposition dans les cas de **détachements ponctuels et de courtes durées**.

La Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0 (TFF 2.0) approuve formellement ce projet, car dans les régions frontalières, justement, les prestations de services transnationales sont un facteur économique considérable. Les réformes prévues sont

¹³⁶ Page d'accueil du site de l'Assemblée Nationale, consultable en ligne à l'adresse: [http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/15/projets/pl0904/\(index\)/projets-loi](http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/15/projets/pl0904/(index)/projets-loi) (consulté en dernière date le 29/05/2018).



synonymes d'importants allègements dans les charges administratives pour les entreprises des régions frontalières qui fournissent quotidiennement leurs services par-delà la frontière, dans le pays voisin. Il est ainsi garanti que les exigences administratives sont conformes au principe de proportionnalité. Il reste à voir quelle sera la teneur exacte des modifications prévues.

2. Développements au Luxembourg

Un projet de loi au Luxembourg prévoit d'introduire un nouveau paragraphe dans l'art. L. 141-2 du Code du Travail qui a pour objet de modifier les obligations incluses dans les articles L. 141-2 et L. 143-2 du Code du Travail.¹³⁷ Le nouveau paragraphe prévoit d'une part de dispenser de l'obligation déclarative en matière de détachement les salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise établie à l'étranger pour effectuer des **travaux d'entretien, de maintenance ou de réparation** sur des machines. La durée des travaux en question ne doit pas néanmoins excéder 5 jours de calendrier par mois. Cette dérogation ne s'applique pas cependant aux activités dans le domaine de la construction.¹³⁸ D'autre part les salariés détachés qui exercent des activités comme **formateur, conférencier ou orateur** ou bien qui **assistent à des formations, à des conférences ou à des réunions de travail**, pourraient également être exonérés de l'obligation de déclaration, à condition que ces activités ne dépassent pas 5 jours de calendrier par mois. Le projet de loi prévoit en même temps d'augmenter aussi le montant maximum de l'amende administrative de 50.000 € à 75.000 €¹³⁹.

3. Développements au niveau européen

Des discussions ont été entamées au niveau européen au sujet de la **révision de la directive 96/71/CE** sur le détachement des travailleurs. Dans ce cadre, la Commission européenne a présenté une proposition de directive¹⁴⁰. Cette proposition a été largement confirmée par le Parlement européen le 29/05/2018¹⁴¹ et finalement approuvée par le

¹³⁷ Projet de loi portant modification du Code du travail », Newsletter de la chambre de commerce Luxembourg du 30/05/2018.

¹³⁸ Art. 1 2)° du projet de loi.

¹³⁹ Art. 1 3)° du projet de loi.

¹⁴⁰ COM (2016) 128 final ; COM (2017) 278 final.

¹⁴¹ Communiqué de presse de la Commission est disponible à l'adresse suivante en langue allemande : https://ec.europa.eu/germany/news/20180529-entsenderichtlinie_de (consulté en dernière date le 28/06/2018).



Conseil « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs » (EPSCO) le 21/06/2018¹⁴². Parmi les principales modifications, on relève notamment la **limitation de la durée de détachement**. La durée maximale de détachement a ainsi été fixée à 12 mois, ce délai pouvant néanmoins être prolongé de 6 mois. La directive actuelle ne prévoit aucune limitation de la durée du détachement des travailleurs¹⁴³. Si la durée du détachement excède 12 mois, le droit du travail du pays d'accueil s'applique alors au travailleur détaché.

L'application du **principe «à travail égal, salaire égal sur le même lieu de travail»** constitue une autre modification importante. Ce principe de la nouvelle proposition prévoit que les travailleurs détachés bénéficient à présent, au lieu du salaire minimum imposé jusqu'alors, des mêmes conditions de rémunération que les travailleurs originaires du pays membre d'accueil, telles qu'elles sont définies par la loi ou les conventions collectives. La nouvelle directive prévoit également que les dispositions fixées par les conventions collectives s'appliquent de façon obligatoire aux travailleurs détachés pour toutes les branches d'activité. Le délai de la transposition de la nouvelle directive par les États membres est fixé à 2 ans, à compter de l'entrée en vigueur de la directive.

Pour le secteur des transports, des dispositions spécifiques seront promulguées dans un acte juridique européen distinct. D'ici là, la directive actuellement en vigueur continuera de s'appliquer.

VIII. Evaluation/ recommandation

La réalisation du programme de marché intérieur de l'UE progresse très nettement dans la Grande Région. Entre les pays qui la composent – Allemagne, France, Luxembourg et Belgique –, des chaînes transfrontalières de valeur ajoutée se sont maintenant mises en place. Ces États, contrairement à ceux de l'est de l'Europe, connaissent des niveaux de salaires sensiblement égaux et des droits similaires pour les travailleurs. La livraison de biens et la fourniture des prestations de services par-delà la frontière y est devenue monnaie courante et contribue à améliorer la situation de l'emploi. Beaucoup de petites et moyennes entreprises (PME) se sont constituées une solide clientèle dans les pays voisins,

¹⁴² Voir à ce sujet communiqué de presse du Ministère fédéral du travail et des affaires sociales allemand : http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/epsco-rat-stimmt-fuer-revision-der-entsenderichtlinie.html?cms_et_cid=2&cms_et_lid=20&cms_et_sub=28.06.2018_ungen/2018/epsco-rat-stimmt-fuer-revision-der-entsenderichtlinie.html (consulté en dernière date le 28/06/2018).

¹⁴³ Nota: dans le règlement (CE) n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, la durée maximale de détachement de 24 mois prévue à l'article 12 concerne uniquement le droit social. Du point de vue du droit du travail, il n'existe actuellement aucune limitation de la durée de détachement.



donnant ainsi tout son sens à la libre prestation de services. La Grande Région se distingue ainsi par des détachements de travailleurs qui se renouvellent parfois plusieurs fois par jour. Mais c'est justement pour les PME que les obligations déclaratives, de port de justificatifs et de documentation impliquées par les détachements représentent une lourde charge administrative, humaine et financière, susceptible de nuire à la libre prestation de services et de remettre en question les chaînes de valeur ajoutée qui se développent depuis des décennies. La comparaison entre les Etats membres montre clairement que ceux-ci ont, en partie, transposé diversement la Directive sur le détachement et la Directive relative à l'exécution dans leurs lois nationales. On constate que la Belgique, surtout, a prévu dans ses lois de nombreuses dérogations aux règles de détachement. Celles-ci tiennent compte des particularités de la situation dans la région frontalière et facilitent la circulation transfrontalière des prestations de services vers la Belgique. Cela encourage en même temps le détachement de travailleurs et facilite la mobilité des travailleurs, mais sans affaiblir leur protection. L'Allemagne prévoit elle aussi dans ses dispositions légales quelques exceptions qui favorisent la libre circulation des prestations de services. En particulier, l'Allemagne limite ses obligations déclaratives, de documentation et de justification aux branches d'activité qui sont sujettes au travail clandestin et elle prévoit des dérogations à l'obligation déclarative à partir d'un certain montant de revenu en présence duquel on peut supposer que le salaire minimum légal est respecté. La France et le Luxembourg ont des dispositions similaires sur le détachement dans leurs lois nationales. Des dérogations y seraient souhaitables. Les dispositions belges, par exemple, pourraient servir de fil directeur en la matière.

Le Luxembourg a dans son projet de loi ciblé des premières dérogations. La TFF 2.0 salue également tout particulièrement le « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » présenté par la France et la possibilité qu'il offre de conclure un accord international concernant des dérogations aux dispositions sur le détachement dans les régions frontalières. A cet égard, la TFF 2.0 ne peut qu'encourager les pays de la Grande Région à conclure chacun un accord international semblable avec la France.



IX. Liens utiles

Détachement vers la France

Portail de déclaration électronique SPSI	https://www.sipsi.travail.gouv.fr
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social	http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/
Ministère de la transition écologique et solidaire	https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/FAQ%20d%C3%A9tachement%20%20janv%202017-2_DE.pdf
Inspection du Travail (Direccte Grand Est)	http://grand-est.direccte.gouv.fr/Inspection-du-travail-4974
Le site officiel de l'administration française	https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32160
IHK Südlicher Oberrhein / CCI du Sud du Rhin supérieur	https://www.suedlicher-oberrhein.ihk.de/Zielgruppe-SchweizFrankreich/Allgemeine_Info_Frankreich_Mitarbeiterentsendung/3458040
IHK Saarland / CCI de la Sarre	https://www.saarland.ihk.de/ihk-saarland/Integrale?SID=CRAWLER&MODULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=1598
Carte BTP	https://www.cartebtp.fr/

Détachement vers l'Allemagne

Meldeportal Mindestlohn / Portail de déclaration Salaire minimum	https://www.meldeportal-mindestlohn.de
Zoll / Douane	https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Meldungen-bei-Entsendung/meldungen-bei-entsendung_node.html
Bundesministerium der Finanzen Formularcenter / Ministère fédéral des Finances – Service formulaires	https://www.formulare-bfinv.de/
SOKA-Bau	http://www.soka-bau.de/

Détachement vers le Luxembourg

Inspection du Travail et des Mines	http://www.itm.lu/home.html
------------------------------------	---



Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg

<http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/index.html>

Détachement vers la Belgique

Servie public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

<http://www.emploi.belgique.be>

LIMOSA

<https://www.international.socialsecurity.be>

ConstruBadge

<http://www.construbadge.be>

Union européenne

Solvit

http://ec.europa.eu/solvit/index_de.htm



**Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0,
Juin 2018**

Auteurs: Viviane Kerger & Nora Benyoucef

Ministère de l'Économie, du Travail, de l'Énergie et du Transport de
la Sarre

Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0

Franz-Josef-Röder-Straße 17

66119 Sarrebruck

taskforce.grenzgaenger@wirtschaft.saarland.de

www.tf-frontaliers.eu

