

GUIDE DU DÉTACHEMENT EN ALLEMAGNE

WWW.FRONTALIERS-GRANDEST.EU



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne dans le cadre du programme EaSI

Avec le soutien financier de la Région Grand Est



EURES
eures
Grande Région
Grandregion

Grand Est
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE



<https://ec.europa.eu/eures>

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

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

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

Dans cette optique, le CRD EURES / Frontaliers Grand Est publie régulièrement des informations pratiques sur la situation sociale en Allemagne, en Belgique, en France et au Luxembourg, notamment par le biais de son site internet www.frontaliers-grandest.eu

Le présent guide a pour objectif d'informer aussi bien les employeurs que les salariés sur la législation relative au détachement au Allemagne.

Ce guide ne contient que des informations générales.

Pour plus de renseignements, il convient de prendre contact avec les organismes compétents dont les coordonnées se trouvent à la fin du guide.

1^{ère} édition - Décembre 2017

ISBN : 978-2-900313-16-9

EAN : 9782900313169

OBJECTIF ET CONTENU DE CE GUIDE

Le Guide du détachement en Allemagne constitue un aperçu général de la législation en vigueur applicable au personnel détaché en Allemagne.

Cette publication sera régulièrement complétée par des fiches actualisées sur les données réglementaires sujettes à modifications. Nous espérons ainsi contribuer à la qualité de l'ouvrage et faire en sorte que le lecteur bénéficie d'un outil de travail pratique, efficace et constamment à jour.

Pour tout approfondissement ou toute question particulière, veuillez-vous adresser aux conseillers EURES et aux organisations cités en fin d'ouvrage.

» **Avertissement**

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

Les extraits de lois et règlements présents dans cet ouvrage ne sont repris qu'à titre d'information. Ils ne créent dès lors aucun droit ou obligation autres que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi. Les informations fournies par cet ouvrage sont exclusivement de portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale. Elles n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES / Frontaliers Grand Est.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales fréquentes.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction générale & Influence du droit communautaire.....5

Partie 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT 6

Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Allemagne.....7

Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Allemagne8

Partie 2 : DROIT DU TRAVAIL 10

I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE 11

A – Introduction 11

B – Définition et cadre du détachement au sens du droit du travail..... 12

C – Quels salariés peuvent être détachés ?..... 12

II. RÉGLEMENTATION APPLICABLE EN ALLEMAGNE 13

A – Règles impératives 13

B – Sanctions en cas de non-respect des mentions impératives allemandes 14

Partie 3 : PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ 15

I. CADRE LÉGAL 16

A – La notion de détachement..... 16

B - Conditions d'application liées à l'activité de la société qui effectue un détachement 16

C - Conditions d'applications liées à l'exercice du travail..... 17

D - Conditions d'application liées à la durée du détachement..... 18

E - Droits du salarié détaché en matière de sécurité sociale 18

F - Formalités 20

II. LES FORMALITÉS A EFFECTUER EN ALLEMAGNE 22

Partie 4 : FISCALITÉ DES TRAITEMENTS ET SALAIRES DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ... 24

I. DÉTERMINER LE PAYS D'IMPOSITION 25

A – Introduction 25

B – Les conventions fiscales applicables..... 25

C – Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché 25

II. LA FISCALITÉ EN ALLEMAGNE..... 27

INTRODUCTION GÉNÉRALE

» Le détachement consiste en l'affectation temporaire par l'employeur d'un salarié :

- » à un lieu d'exécution différent de celui fixé par le contrat ;
- » pour une durée limitée ;
- » avec maintien d'un lien de subordination avec l'entreprise qui détache le salarié.

» Le détachement d'un salarié à l'étranger a des conséquences dans trois domaines particuliers :

- » du point de vue de la sécurité sociale : quel est le pays dans lequel le salarié sera affilié au titre de la sécurité sociale et quelles sont les démarches devant être effectuées par l'employeur ?
- » du point de vue du droit du travail: quel sera le droit qui sera applicable au salarié pendant la durée de sa mission à l'étranger ?
- » du point de vue de la fiscalité : dans quel pays le salarié sera-t-il redevable de ses impôts ?

Notez bien que les notions de « détachement » dans ces trois domaines sont indépendantes les unes des autres.

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

» Influence du droit communautaire

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

Pour le droit du travail applicable au travailleur détaché, c'est la directive 96/71 qui donne un cadre légal dans l'ensemble du territoire européen.

À l'inverse, le domaine du droit fiscal est régi par des conventions fiscales bilatérales qui tendent à éviter les doubles impositions.



PARTIE 1

**FORMALITÉS
PRÉALABLES AU
DÉTACHEMENT**



Avant de pouvoir détacher du personnel, il est important de savoir si une entreprise peut librement prester une activité en dehors de son territoire, et quelles sont les démarches associées.

La libre prestation de services est l'une des quatre libertés fondamentales du traité des Communautés européennes. Le prestataire (entreprise, artisan, indépendant, etc.) peut ainsi se rendre sur le territoire d'un autre Etat membre afin d'y fournir un service à caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral, et peut alors être amené à détacher son personnel dans ce but.

La libre prestation de services est néanmoins soumise à un cadre légal déterminé et à un certain formalisme.

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

Dans le cadre de la directive 2006/123 du 12 décembre 2006, dite directive « services », des guichets uniques ont été créés dans chaque Etat membre, afin que les prestataires de services puissent obtenir simplement des informations claires sur les formalités à accomplir et qu'ils puissent accomplir toutes les formalités administratives par voie électronique¹.

» Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Allemagne

Demande d'autorisation auprès de la Chambre des Métiers (Handwerkskammer) du Land concerné :

Si votre activité est mentionnée dans l'annexe A du code de l'artisanat allemand, une déclaration préalable auprès de la Handwerkskammer (Chambre des Métiers) compétente est obligatoire.

Vous pouvez consulter l'annexe A du code de l'artisanat allemand sur le lien ci-après :

https://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/ZDH/0725-Berufe_franz_sisch.pdf

Les artisans devront envoyer un certain nombre de documents pour obtenir cette autorisation (une attestation CE relative aux activités exercées, un extrait de casier judiciaire, un certificat de non faillite) à la Chambre des Métiers (Handwerkskammer) du Land où doit s'effectuer la prestation :

Exemple pour un détachement en Rhénanie - Palatinat :

» **HANDWERKSKAMMER Trier**
Loebstrasse 18
D- 54 292 Trier
Tél. : +49 651 2070

¹ Portail européen des guichets uniques sur : http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/

Pour trouver la Chambre des Métiers compétente, rendez-vous sur le site des Chambres des Métiers en Allemagne : <https://www.handwerkskammer.de/>

L'administration allemande vous répondra dans un délai d'un mois, en précisant que vous pourrez exercer votre activité dans toute l'Allemagne. Ce titre sera valable 1 an et pourra être renouvelé.

» Demande d'un numéro de TVA

Toute entreprise doit faire une demande de numéro de TVA auprès du Finanzamt (Centre des Impôts) du Land compétent.

Par exemple, les entreprises luxembourgeoises devront s'adresser au Finanzamt de Sarrebruck afin de demander un numéro de TVA :

» FINANZAMT SAARBRÜCKEN

Am Stadtgraben 2-4
D- 66111 Saarbrücken
Tél. : +49 681 3000 434
Poststelle@fasb.saarland.de

Pour les entreprises françaises :

Pour les entreprises belges :

» FINANZAMT OFFENBURG

Carl-Blos-Straße 2a
77654 OffenburgD-77 694 Kehl
Tél : +49 781 12026 0
poststelle-14@finanzamt.bwl.de

» FINANZAMT TRIER

Hubert Neuerburg Strasse 1
D-54290 Trier
Tél : +49 651 936 00
poststelle@fa-tr.fin-rlp.de

À noter qu'au 1^{er} janvier 2017, le taux de TVA normal en Allemagne s'élève à 19% et le taux réduit à 7%.

» Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Allemagne

1. Préparer le document portable A1 (ancien formulaire E101) de l'assurance sociale et de la caisse d'assurance maladie de tous les travailleurs qui seront détachés.
2. Au plus tard, dès le commencement des travaux sur le territoire allemand, l'entreprise détachante doit informer les autorités allemandes via la plateforme : www.meldeportal-mindestlohn.de

Pour ces points, veuillez-vous référer à la PARTIE III – Protection sociale

» Autorisation de séjour et permis de travail

Conditions de séjour en Allemagne :

Les ressortissants de l'Union européenne et de l'Espace Economique Européen ont le droit de se déplacer librement dans cet espace communautaire.

• Séjours inférieurs à 3 mois

Par principe, le droit de séjour pour une période de moins de trois mois est libre. Néanmoins en Allemagne, le personnel détaché doit s'inscrire sous huit jours après son emménagement sur le territoire allemand au bureau de déclaration de domicile « Einwohnermeldeamt » de la commune du lieu de séjour.

Une attestation de déclaration de domicile (Anmeldebescheinigung) est délivrée sur présentation des pièces suivantes :

- » un formulaire de déclaration signé par le salarié et le propriétaire du logement,
- » le passeport ou carte d'identité.

• Séjours supérieurs à 3 mois

Pour les séjours d'une durée supérieure à trois mois, la procédure est identique, mais il faut en plus demander un document d'autorisation de séjour pour étranger « Aufenthaltserlaubnis ». Pour obtenir cette autorisation, le travailleur détaché doit se présenter auprès du bureau des étrangers.

« Ausländerbehörde » de la ville du lieu de séjour et fournir les documents suivants :

- » un passeport ou une pièce d'identité,
- » 4 photos d'identité,
- » une preuve de l'embauche de la part de l'employeur,
- » et la feuille attestant l'inscription au bureau de déclaration de domicile.

» Permis de travail

Les ressortissants communautaires n'ont pas besoin d'une autorisation ou d'un permis de travail.



PARTIE 2

**DROIT
DU
TRAVAIL**



I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE

A – Introduction

L'art. 3 de la Convention de Rome² pose le principe de la liberté de choix de la loi applicable au contrat de travail : l'employeur et le salarié peuvent soumettre par exemple un contrat exécuté en France au droit espagnol.

À défaut de choix par les parties, le contrat de travail est alors soumis à la loi de l'État où le travailleur accomplit habituellement son activité, et ce « même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays³ ».

Une directive européenne du 16 Décembre 1996 (directive 96/71) impose aux États membres d'assurer un «noyau de règles impératives de protection minimale» au bénéfice des travailleurs détachés sur leur territoire. Ainsi, toute entreprise établie dans un État membre qui effectue une prestation de service sur le territoire d'un autre État membre et qui détache des travailleurs à cet effet doit respecter un ensemble de règles minimales en vigueur dans l'État d'accueil.

La directive 96/71 fixe une liste des matières qui sont concernées par cette protection minimale⁴.

Sont visées les matières suivantes :

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

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

L'objectif de la directive 96/71 est de garantir aux travailleurs détachés l'application de certaines dispositions protectrices minimales en vigueur dans l'État membre d'accueil afin d'éviter que certains prestataires de services transnationaux n'utilisent de façon abusive les différences de coûts du travail qu'induisent les disparités de réglementation.

Ces règles sociales de l'État où est envoyé le salarié détaché ne s'appliquent cependant que s'il en tire une réelle protection additionnelle⁵ ou un avantage réel contribuant à sa protection sociale.

² Convention de Rome n°80/934/CEE du 19 Juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles

³ art. 6 Convention de Rome du 19 Juin 1980, préc.

⁴ art.3 §1er de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996

⁵ CJCE 23 Novembre 1999, aff. C369/96 et C376/96 Arblade & Leloup, point 54

L'application des règles de protection minimale de l'État où est détaché le salarié ne fait pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables dans l'État où le travailleur exerce habituellement son activité.

Des conventions collectives peuvent être signées à condition qu'elles aient un objectif d'intérêt général⁶. En effet, seules les dispositions des conventions collectives déclarées d'obligation générale sont applicables aux travailleurs détachés⁷.

B – Définition et cadre du détachement au sens du droit du travail

» La directive 96/71 donne une définition du détachement

« [...] on entend par travailleur détaché tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement⁸ ».

» La directive, dans son article 1^{er}, vise 3 hypothèses de détachement

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

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

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

2^{ème} hypothèse > un employeur détache ses employés dans une entreprise ou un établissement appartenant à un même groupe.

Exemple : un groupe allemand envoie dans une de ses filiales au Luxembourg pendant un mois un de ses salariés spécialiste en gestion des déchets pour mettre en place une nouvelle organisation.

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

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

C – Quels salariés peuvent être détachés ?

Au préalable, il faut nécessairement qu'existe une relation de travail entre l'entreprise et le travailleur détaché. On ne peut détacher un salarié que s'il est lié à l'entreprise par un contrat de travail.

⁶ CJUE 18 décembre 2007, aff. C341/05 Laval.

⁷ CJUE 19 juin 2008, aff. C319/06 Commission contre Luxembourg.

⁸ Article 2 de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996

II. RÉGLEMENTATION APPLICABLE EN ALLEMAGNE

A – Règles impératives

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

L'employeur qui détache des travailleurs sur le territoire allemand doit respecter un certain nombre de règles dont un certain nombre est cité dans la loi sur le détachement⁹. Le droit allemand se limite à reprendre les domaines cités par la directive européenne sur le détachement 96/71/CE du 16 Décembre 1996.

Il s'agit :

- » de la durée maximale du travail (48 heures/semaines maximum) ainsi que les temps de repos minimum,
- » les congés payés (24 jours ouvrables/an),
- » la rémunération minimale incluant la rémunération des heures supplémentaires (Au 1^{er} janvier 2017, le salaire minimum allemand est fixé à 8,84 €/heure pour les plus de 18 ans),
- » les conditions concernant le transfert de main-d'œuvre,
- » la sécurité, la santé et l'hygiène sur le lieu de travail,
- » les mesures de protection pour les femmes enceintes, ainsi que pour les femmes qui viennent d'accoucher,
- » les mesures sur le travail des jeunes et des enfants,
- » le traitement équitable entre les hommes et les femmes, interdiction d'autres mesures discriminatoires.

L'employeur qui détache des travailleurs sur le territoire allemand doit donc également respecter les conventions collectives étendues applicables dans sa branche de travail. Ces conventions collectives concernent les secteurs suivants :

- Le bâtiment et les travaux publics, incluant les travaux de montage sur les chantiers,
- Le nettoyage industriel,
- Les services de messagerie,
- Les services de sécurité,
- Les travaux spéciaux dans des mines de houille,
- Les services de blanchisserie dans l'entreprise du client destinataire,
- La collecte et le traitement des déchets, incluant le nettoyage des chaussées et le service d'hiver,
- La formation initiale et continue suivant le livre 2 ou le livre 3 du code de la sécurité sociale.

⁹ https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/

Pour plus d'information sur le droit du travail en Allemagne, vous pouvez consulter le site des douanes à l'adresse suivante :

http://www.zoll.de/FR/Entreprises/Travail/Employeurs-etablis-hors-Allemagnedetachement/Conditions-de-travail-minimales/conditions-de-travail-minimales_node.html

B. Sanctions en cas de non-respect des mentions impératives allemandes

La personne détachée sur le sol allemand peut poursuivre son employeur étranger devant un tribunal allemand si celui-ci ne respecte pas les mentions impératives allemandes¹⁰. Sanctions encourues¹¹ :

- Lorsqu'un employeur ne respecte pas ces règles dites impératives, il peut en cas d'infraction encourir une amende pouvant atteindre 500 000 €.

Sont contraires à la loi les infractions suivantes : non-respect des conditions de travail (salaires minimums, temps de travail...), non paiement des cotisations aux institutions syndicales communes, commander l'exécution de travaux à une entreprise dont on sait ou l'on ne sait pas qu'elle ne respecte pas le paiement des salaires minimums.

- Si un employeur refuse de collaborer avec les organismes de contrôle, il peut être sanctionné par une amende allant jusqu'à 30 000 €.

Toute personne ayant enfreint la loi sur le détachement de travailleurs et ayant dû payer une amende d'au moins 2 500 € pourra se voir interdire temporairement la participation à des appels d'offre publics lancés dans le cadre de contrats d'approvisionnement, de travaux de construction et de services. Les amendes supérieures à 200 € sont consignées dans le registre central du commerce.

¹⁰ Voir § 15 de la loi du 20 Avril 2009 ainsi que le règlement 44/2001 CE.

¹¹ Voir § 23 de la loi du 20 Avril 2009 AEntG.



PARTIE 3

**PROTECTION
SOCIALE DU
TRAVAILLEUR
DÉTACHÉ**



I. CADRE LÉGAL

A – La notion de détachement

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

En principe, un salarié est affilié au système de sécurité sociale du pays dans lequel il exerce son activité. Ainsi un résident allemand travaillant au Luxembourg dépendra de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Dans le cas du détachement se pose la question du pays dans lequel sera affilié le salarié pour la durée de sa mission.

Ainsi, le règlement communautaire 883/2004 visant à assurer la coordination des systèmes de sécurité sociale, permet au travailleur qui est détaché sur le territoire d'un autre État membre de rester affilié à son régime de sécurité sociale d'origine.

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

Trois conséquences :

1. le salarié détaché continue de cotiser au régime de sécurité sociale de son pays d'envoi,
2. le salarié détaché continue d'acquérir des droits à prestations sociales,
3. l'employeur n'a pas à s'immatriculer à la sécurité sociale du pays d'envoi et n'a pas à y payer des cotisations.

B - Conditions d'application liées à l'activité de la société qui effectue un détachement

Afin d'éviter certaines manœuvres frauduleuses, l'entreprise qui procède à un détachement doit effectivement exercer une activité significative et habituelle¹² sur le territoire de l'État membre d'origine.

Une telle activité se caractérise en dégageant un certain nombre de critères : lieu du siège de l'entreprise et de son administration, effectif du personnel administratif travaillant dans l'État membre d'établissement et dans l'État membre où a lieu le détachement, etc.

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

¹² Décision n° A2 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale du 12 juin 2009.

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

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

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

Ces 3 premières conditions sont réunies lorsqu'un lien organique subsiste, et est maintenu pendant toute la durée du détachement entre l'entreprise détachante et le travailleur détaché.

Les éléments prouvant que le lien organique est maintenu sont notamment : fixation et paiement du salaire par l'employeur, orientation par l'employeur de la carrière du salarié détaché, maintien du pouvoir de licenciement.

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

ATTENTION : Le salarié qui est recruté pour être détaché dès le premier jour de son activité doit avoir été affilié à la législation de l'Etat membre auquel on le maintient. La durée d'affiliation préalable doit être au minimum d'un mois.

Il est donc tout à fait possible de recruter du personnel en vue de le détacher si :

- il subsiste un lien organique¹³ entre l'entreprise et le travailleur pendant toute la durée de son détachement,
- l'entreprise exerce normalement son activité (c'est-à-dire exerce habituellement des activités significatives) sur le territoire du premier État membre,
- la personne embauchée demeure, a priori, au service de l'entreprise à la suite du détachement.

¹³ Est établi au moyen d'un faisceau d'indices : responsabilité en matière de recrutement, contrat de travail, pouvoir de licencier et de déterminer la nature du contrat, etc.

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

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

Cette durée maximale de détachement est prévue par l'article 12 du règlement 883/2004. Enfin, précisons que l'Art. 16 du règlement 883/2004 prévoit une dérogation à la durée maximum de 24 mois. Les 2 autorités compétentes des deux États en cause peuvent néanmoins, sur demande de l'employeur, accorder une autorisation préalable et conjointe précisant la dérogation à la durée de 24 mois.

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

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

E - Droits du salarié détaché en matière de sécurité sociale

Pendant toute la durée du détachement, le salarié détaché reste soumis à la législation du pays où il exerce d'habitude son activité. Il continue donc de cotiser au régime de sécurité sociale de son pays de travail habituel.

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

- » l'assurance maladie-maternité-paternité,
- » les accidents de travail.

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

Si la famille accompagne le salarié détaché, elle bénéficie de la même protection sociale que lui. Les membres de la famille du salarié détaché ont la possibilité de bénéficier des soins de santé dans leur Etat de résidence, mais également dans l'Etat d'activité du salarié détaché.

» Assurance maladie-maternité-paternité

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

Le travailleur détaché peut bénéficier de la prise en charge directe ou du remboursement des soins de santé par l'État où il est détaché et selon la législation applicable dans cet État.

Pour ce faire, il est invité à présenter sa carte européenne d'assurance maladie [ou le formulaire S1 s'il a transféré sa résidence dans le pays de détachement].

Exemple : Un salarié détaché en Belgique, malade, consulte un médecin conventionné. Il lui présente sa carte européenne d'assurance maladie (CEAM) et n'a pas à régler les honoraires. En revanche, s'il consulte un spécialiste - par l'intermédiaire du généraliste - il devra s'acquitter du paiement des honoraires. Les remboursements seront effectués sur présentation des factures et de sa CEAM auprès de la caisse belge compétente.

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

» **Concernant les prestations en espèces (= indemnités de maladie)**

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

» **Assurance accidents du travail**

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

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

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

» Les prestations familiales

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

- » lorsque la famille du travailleur qui est détaché ne l'accompagne pas, les prestations servies avant le départ continuent à être servies normalement ;
- » lorsque la famille du travailleur détaché l'accompagne :
 - les prestations sont en principe versées par l'Etat à partir duquel le salarié est détaché et où son affiliation a été maintenue, et non par l'Etat d'accueil,
 - néanmoins, si le conjoint exerce sur le territoire de l'Etat d'accueil une activité au titre de laquelle il est affilié au régime de sécurité sociale de cet Etat, les enfants ouvrent en principe droit aux prestations familiales de l'Etat d'origine du travailleur détaché ainsi que le cas échéant, à un complément différentiel de la part de l'Etat d'accueil.

F – Formalités

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

La demande de détachement et le maintien à la sécurité sociale du pays d'envoi se fait par la production du formulaire européen A1 - Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire (anciens formulaires E 101 et E 102).

 Le travailleur détaché est tenu d'être en possession permanente de l'exemplaire original du formulaire de détachement, et ce pendant toute la durée du détachement!

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

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

L'institution compétente de l'Etat d'envoi informe l'Etat d'emploi, l'employeur et le salarié de la législation applicable et délivre un certificat. Le salarié ou le travailleur indépendant détaché doit être muni du certificat A1 (anciennement formulaire E 101) pendant toute la période de détachement.

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

- une carte européenne d'assurance maladie;
- un certificat S1 s'il a transféré sa résidence à l'étranger (remplace l'ancien formulaire E106).

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

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

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

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

- une carte européenne d'assurance maladie;
- un certificat S1 s'il a transféré sa résidence à l'étranger (remplace l'ancien formulaire E106).

II. LES FORMALITÉS À EFFECTUER EN ALLEMAGNE

» La déclaration du détachement en Allemagne

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'administration douanière allemande met à disposition le portail de déclaration du salaire minimum par le biais duquel lequel l'employeur ou l'entreprise utilisatrice, transmettent les déclarations relatives aux employé(e)s détaché(e)s vers l'Allemagne. Ils doivent respecter la loi relative au salaire minimum ou la loi sur le détachement transnational de travailleurs, ou de mises à disposition.

<https://www.meldeportal-mindestlohn.de>

N'hésitez pas à consulter la rubrique « Questions fréquentes » pour une première utilisation du site.

» Les informations devant être transmises

L'employeur étranger détachant du personnel en Allemagne est tenu de fournir les informations suivantes par l'intermédiaire du portail « Mindestlohn » :

- les nom, prénom et date de naissance des personnes détachées en Allemagne par l'employeur,
- date de début et durée envisagée de la mission,
- lieu de l'exécution des travaux ,
- lieu en Allemagne où seront conservés et mis à disposition les papiers nécessaires en cas de contrôle,
- les nom, prénom, date de naissance et adresse en Allemagne de la personne responsable (cette personne sera le contact pour l'administration de contrôle en cas de demande de remise de documents),
- les nom et prénom d'une personne ayant un pouvoir de décision en Allemagne pour l'entreprise, sous réserve que cette personne ne soit pas la même que la personne responsable,
- le secteur dans lequel les salariés détachés exercent leur activité.

» Les documents à fournir

L'employeur qui détache du personnel en Allemagne doit fournir une attestation où il déclare respecter les conditions de travail minimales conformément aux lois sur le salaire social minimum et sur le détachement en Allemagne.

Les formulaires sont disponibles sur l'adresse suivante du Ministère des Finances :

<https://www.formulare-bfinv.de/ffw/content.do>

En outre, pendant toute la durée du détachement, l'employeur est tenu de conserver les documents suivants :

- les contrats de travail et/ou les documents relatifs à la relation de travail,
- les justificatifs de temps de travail,
- les bulletins de salaire,
- les justificatifs du versement des salaires.

Ces quatre documents doivent, dans tous les cas, être immédiatement disponibles en Allemagne. Un manquement à cette obligation représente une illégalité qui peut être sanctionnée. L'ensemble des documents et attestations exigés ou exigibles doit obligatoirement être rédigé en langue allemande ou être accompagné d'une traduction en langue allemande.

» Rôle de la personne de liaison

La personne de liaison, désignée comme telle lors de la déclaration sur le portail «Mindestlohn», doit pouvoir fournir les documents nécessaires en cas de contrôle. À la demande des autorités de contrôles allemandes, les documents doivent être présentés sur le lieu d'affectation des travailleurs, dans les bâtiments ou chantiers dans lesquels leurs missions sont exécutées.

Contenu du contrôle :

L'administration des douanes a la faculté de vérifier si l'employeur qui détache des travailleurs sur le territoire allemand respecte les conditions de travail telles qu'imposées par le § 5 de la loi sur le détachement (AEntG¹⁴).

Pour ce faire, l'administration des douanes peut à tout moment (pendant les heures du travail) pénétrer sur les lieux où s'effectue la prestation de service et :

- se renseigner sur la relation de travail et sur l'activité,
- examiner les « documents nécessaires » relatifs à la durée du travail, l'activité et la relation de travail et qui doivent pouvoir être présentés sur demande,
- vérifier l'identité des personnes concernées par le biais de la présentation des papiers d'identité,
- inspecter les contrats de travail, les bulletins de salaires, la preuve du paiement des salaires, les feuilles effectives de temps de présence ainsi que la fiche de prévision de l'activité et de sa durée.

Les employeurs, salariés, donneurs d'ordre et tiers, présents au moment d'un contrôle sont tenus :

- de permettre l'accès au terrain et aux locaux à usage commercial,
- d'accepter le contrôle,
- de coopérer et de fournir tous les renseignements pertinents,
- de présenter les contrats de travail, fiches de paie, pièces justificatives du paiement des salaires, relevé des heures de travail effectuées, ainsi que tout autre document commercial supposé pouvoir donner des éclaircissements sur le volume, le type de contrat et les activités qui en découlent ou peuvent en dériver,
- de présenter sur demande, le passeport ou document tenant lieu d'identité, le titre de séjour pour les salariés étrangers.

L'employeur ou le donneur d'ordre doit ordonner ces données informatiques qu'il est tenu d'enregistrer afin de les remettre à l'administration des douanes, qui peut ainsi sur demande, disposer de ces informations soit sous forme d'un support informatique, soit sous forme de listes.

¹⁴ Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen



PARTIE 4
FISCALITÉ DES
TRAITEMENTS
ET SALAIRES DU
TRAVAILLEUR
DÉTACHÉ

I. DÉTERMINER LE PAYS D'IMPOSITION

A – Introduction

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

Dans le cadre de la Grande Région, les quatre pays ont signé des conventions fiscales bilatérales qui déterminent dans quel pays un salarié, qu'il soit détaché ou non, doit s'acquitter de son impôt.

B – Les conventions fiscales applicables

Pour déterminer dans le cadre du détachement les conventions fiscales qui sont applicables, il est impératif de se référer à la convention fiscale conclue entre :

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

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

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

Un salarié est en principe imposable dans le pays dans lequel il exerce son activité. Cependant, dans le cadre de détachement, le salarié peut rester imposable dans son pays de résidence pour la durée de détachement sous certaines conditions.

Pour déterminer quel Etat, à savoir l'État de résidence ou l'État d'envoi, va être compétent pour imposer les traitements et salaires perçus lors du détachement, il y a lieu d'étudier 3 critères¹⁵ :

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

Lorsque ces 3 conditions sont simultanément remplies, un salarié détaché reste imposable dans son pays de résidence.

¹⁵Modèle de Convention OCDE – vérifier les conditions dans chaque convention fiscale

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

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

» Décompte des 183 jours

On prend en compte l'ensemble des séjours accomplis durant l'année civile, du jour où débute l'activité jusqu'au jour où elle s'achève. Cette durée comprend les week-ends ainsi que les jours fériés ou encore les interruptions de l'activité (voyages dans l'État d'origine du salarié ou dans les États tiers accomplis à titre professionnel ou à des fins strictement personnelles, interruption de l'activité en raison d'une maladie).

Si le séjour chevauche deux années civiles, on ne retient que la fraction du séjour effectué pour chaque année pour déterminer si la limite des 183 jours est franchie sur l'une ou l'autre des deux années.

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

La convention germano-luxembourgeoise ne vise pas une durée de séjour de 183 jours sur l'année civile mais sur toute période de 12 mois¹⁶.

» Notion « d'établissement stable »¹⁷

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

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

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

¹⁶ Art. 14 Convention fiscale germano-luxembourgeoise du 23 avril 2012

¹⁷ Art. 5 Convention fiscale Modèle OCDE concernant le revenu et la fortune.

II. LA FISCALITÉ EN ALLEMAGNE

» Remarque préliminaire

Le droit fiscal allemand différencie les personnes physiques dites imposables sans limite et celles imposables avec limite (assujettissement partiel ou intégral).

Les personnes physiques sont imposées de manière illimitée lorsqu'elles ont leur résidence ou leur lieu de séjour habituel en Allemagne. Le salarié travaillant en Allemagne n'ayant ni sa résidence ni son lieu de séjour habituel en Allemagne, n'est alors imposable que sur les sommes perçues en Allemagne.

Pour que les conventions fiscales bilatérales, ayant pour but d'éviter la double imposition, puissent s'appliquer, il faut que le salarié soit domicilié en Allemagne ou dans un autre État. Le salarié ne peut être domicilié que dans un seul État.

Les conventions fiscales bilatérales signées par l'Allemagne avec les États de la Grande Région et tendant à éviter les doubles impositions sont :

- Convention Allemagne / France du 21 Juillet 1959,
- Convention Allemagne / Luxembourg du 23 Avril 2012,
- Convention Allemagne / Belgique du 11 Avril 1967.

1. Imposition du personnel détaché ayant sa résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en Allemagne < 183 jours.

Lorsque le salarié est détaché en Allemagne pour une durée inférieure à 183 jours (selon la méthode de décompte retenue dans la convention fiscale applicable), il est imposé dans son État de résidence fiscale au titre des revenus perçus pour son activité professionnelle en Allemagne.

Néanmoins, si l'employeur dispose d'un établissement stable dans le pays où le travailleur est détaché ce dernier sera imposé selon les règles fiscales de ce pays dès le premier jour de résidence.

2. Imposition du personnel détaché ayant sa résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en Allemagne > 183 jours.

Les traitements et salaires du salarié, perçus au titre de l'activité déployée sur le territoire allemand lors de son détachement, sont dans ce cas imposables en Allemagne selon les règles fiscales allemandes applicables en la matière.

Le salarié est alors assujetti partiellement aux impôts en Allemagne (seulement sur ses traitements et salaires).

La société qui verse les salaires (l'entreprise qui détache ou l'entreprise qui accueille le salarié) doit prendre en compte l'imposition allemande du revenu à la source concernant les traitements et les salaires. Pour cela, le salarié doit se procurer une attestation du centre allemand des impôts, auquel est rattaché l'employeur.

Cette attestation doit être demandée par le salarié. Celle-ci contient plusieurs informations : la classe d'imposition, la possibilité de déduire des frais professionnels et des dépenses extraordinaires. En général, il s'agit de la classe d'impôt n° I.

Si le salarié ne demande ou ne présente pas cette attestation, l'employeur opérera alors un retrait à la source dans le cadre de l'impôt sur le revenu sur la base de la classe n° VI, classe moins favorable pour le salarié.

Le centre des impôts compétent est le centre allemand compétent pour l'employeur, c'est-à-dire du lieu où celui-ci a son siège ou sa direction.

ATTENTION : La règle des 183 jours n'est pas valable pour les travailleurs intérimaires domiciliés en France et exerçant leur activité en Allemagne. Ceux-ci sont imposables sur leurs traitements et salaires en Allemagne, et ce dès leur premier jour d'activité sur le territoire. L'entreprise de travail temporaire doit être inscrite en Allemagne et appliquer le retrait à la source de l'impôt sur le revenu. Le salarié a besoin d'une attestation du centre allemand des impôts où est enregistrée l'entreprise.

La convention bilatérale a pour effet dans ce cas d'éviter que les impôts versés en Allemagne ne soient comptabilisés pour le calcul de l'impôt français sur le revenu total en France et en Allemagne.

» Déclaration de l'impôt

Du fait de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu en Allemagne, le salarié est considéré avoir déjà payé les impôts allemands sur le revenu. Dans ce cas, le salarié n'est pas obligé de présenter une déclaration.

Le salarié (autre que les travailleurs intérimaires domiciliés en France) peut toutefois décider de modifier son imposition : passer de l'assujettissement partiel à l'assujettissement total.

De ce choix découle l'imposition des revenus en Allemagne, si certaines conditions sont remplies, il faut entre autre que les revenus perçus pendant l'année civile soient majoritairement imposables en Allemagne (un minimum de 90 % de ces revenus doivent être imposables en Allemagne ou les revenus de sources étrangères ne doivent pas dépasser un plafond de 8.820 € pour une personne seule et 17.640 € pour un couple).

Dans le cas de personnes mariées, l'attestation peut permettre un changement de classe pour la classe III, l'élaboration d'une déclaration est alors nécessaire.

ADRESSES UTILES

CONSEILLERS EURES

» Service public de l'emploi

Agentur für Arbeit

En Sarre :

M. DÜRSCHMID Achim

Hafenstrasse 18
D-66111 SAARBRÜCKEN
Tél. : +49 681 954 78 01
achim.dueschmid@arbeitsagentur.de

Mme RUPP Nathalie

Hafenstrasse 18
D-66111 SAARBRÜCKEN
Tél. : +49 681 944 4545
nathalie.rupp@arbeitsagentur.de

En Rhénanie- Palatinat :

Mme SPIELES Nicola

Dasbachstrasse 9
D- 54292 - TRIER
Tel.: +49 651 205 3003
Trier.Eures@arbeitsagentur.de

Mme HERINGER Silvia

Schachenstrase 70
D- 66954 - PIRMASENS
Tel. : +49 6331 14 73 16
silvia.heringer@arbeitsagentur.de

» Représentant syndical des travailleurs

En Sarre :

M. SCHULZ Thomas

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund
Fritz-Dobisch-Strasse 5
D-66111 - SAARBRÜCKEN
Tel.: +49 681 40001-23 -10
thomas.schulz@dgb.de

» Représentation patronale

En Sarre :

Mme LANG Ingrid (VSU)

Harthweg 15
D- 66119 SAARBRÜCKEN
Tel.: +49 681 954 34 0
lang@mesaar.de

ADRESSES UTILES

PROTECTION SOCIALE

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)

Krankenversicherung
Pennefeldsweg 12 c
D - 53177 BONN
Tel.: +49 228 95 300
post@dvka.de
www.dvka.de

DROIT DU TRAVAIL

Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Oberfinanzdirektion Köln

Neuser Str. 159
D-50733 KÖLN
www.zoll.de

FISCALITE / TVA

En Sarre :

FINANZAMT SAARBRÜCKEN

Am Stadtgraben 2-4
D- 66111 SAARBRÜCKEN
Tel.: +49 681 3000
www.finanzamt-saarbruecken.de

FINANZAMT SAARLOUIS

Gaswerkweg 25
D-66740 SAARLOUIS
Tel.: +49 683 1449 0
www.finanzamt-saarlouis.de

POUR LES EMPLOYEURS ET LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

FINANZAMT Trier Arbeitgeberstelle

Hubert-Neuerburg-Strasse 1
D- 54290 TRIER
Tel.: +49 651 9360 0
www.finanzamt-trier.de

ADRESSES UTILES

POUR LES EMPLOYEURS ET LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES ET SALARIÉS DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION EN PROVENANCE DU LUXEMBOURG :

FINANZAMT SAARBRUCKEN

Arbeitgeberstelle

Am Sradtgraben 2-4

D- 66111 SAARBRUCKEN

Tel.: +49 681 3000 0

www.finanzamt-saarbruecken.de

POUR LES EMPLOYEURS ET LES SALARIÉS DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

FINANZAMT Offenburg

Arbeitgeberstelle

Zeller Strasse 1-3

D- 77654 OFFENBURG

Tel.: +49 781 120 260

Pour avoir accès au site de l'administration fiscale de chaque Land : www.finanzamt.de

ENTERPRISE EUROPE NETWORK

En Sarre :

saaris - saarland.innovation&standort e. V.

Franz-Josef-Roder-Strasse 9

D-66119 SAARBRUCKEN

Tel.: +49 681 9520-470

www.saar-is.de

En Rhénanie-Palatinat :

EIC Trier IHK/HWK

Europa- und Innovationscentre GmbH

Herzogenbuscher Str. 14

D-54292 TRIER

Tel. : +49 651 97567-0

www.eic-trier.de



Retrouvez-nous aussi sur **FRONTALIERS-GRANDEST.EU**

et sur  www.facebook.com/frontaliers.GR.EST
 www.twitter.com/FrontaliersGEst



CRD EURES / FRONTALIERS GRAND EST
World Trade Center - Tour B

-
2 rue Augustin Fresnel - F 57070 METZ TECHNOPOLE

Tél. : +33 (0) 3 87 20 40 91

✉ contact@frontaliers-grandest.eu -  www.frontaliers-grandest.eu