II

(Actes dont la publication n'est pas une condition de leur applicabilité)

COMMISSION

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

DÉCISION N° 162

du 31 mai 1996

concernant l'interprétation de l'article 14 paragraphe 1 et de l'article 14 *ter* paragraphe 1 du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil relatif à la législation applicable aux travailleurs détachés

(96/554/CE)

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

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

considérant que la décision n° 128 du 17 octobre 1985 devrait être mise à jour;

considérant que les dispositions de l'article 14 paragraphe 1 et de l'article 14 *ter* paragraphe 1 du règlement (CEE) n° 1408/71 prévoient une exception à la règle générale posée par l'article 13 paragraphe 2 point a) ou c) dudit règlement afin de faciliter, sur le plan pratique, l'exercice, par le travailleur, de son droit à la libre circulation;

considérant que ces mêmes dispositions visent ainsi à éviter, tant aux travailleurs qu'aux employeurs et aux institutions de sécurité sociale, les complications administratives qui résulteraient de l'application de la règle générale posée par l'article 13 paragraphe 2 point a) ou c) dudit règlement lorsqu'il s'agit de périodes d'occupation de courte durée dans un État membre ou sur un navire battant pavillon d'un État membre autre que celui où l'entreprise a son siège ou un établissement;

considérant que l'article 14 paragraphe 1 et l'article 14 *ter* paragraphe 1 du règlement (CEE) n° 1408/71, en tant qu'exceptions, doivent être interprétés strictement;

considérant qu'il convient de délimiter leur champ d'application de façon plus précise et, à cette fin, de répertorier plusieurs cas particuliers susceptibles de se présenter;

considérant que, nonobstant le fait que les exceptions aux règles générales prévues à l'article 13 dudit règlement sont d'interprétation stricte, il y a lieu, dans un but de simplification, d'étendre l'application de l'article 14 paragraphe 1 ou de l'article 14 *ter* paragraphe 1 de ce même règlement au cas où un travailleur est embauché dans l'État membre où l'entreprise a son siège ou un établissement, en vue d'être détaché sur le territoire d'un autre État membre ou sur un navire battant pavillon d'un autre État membre, et ceci afin de tenir compte de la jurisprudence de la Cour de justice;

considérant que, à cet égard, un des critères décisifs pour l'application de l'article 14 paragraphe 1 ou de l'article 14 *ter* paragraphe 1 dudit règlement est l'existence d'un lien organique entre l'entreprise qui a embauché le travailleur et celui-ci;

considérant que la protection du travailleur et la sécurité juridique à laquelle ce dernier et l'institution à laquelle il est affilié peuvent prétendre exigent que toutes garanties

soient données quant au maintien du lien organique pendant la période du détachement; qu'il y a donc lieu de limiter la possibilité ouverte dans ce cas aux entreprises qui exercent normalement leur activité sur le territoire de l'État membre à la législation duquel le travailleur détaché reste soumis;

considérant qu'il convient d'éviter des prolongations abusives de la période de détachement par des interruptions temporaires répétées;

considérant que les garanties quant au maintien du lien organique n'existent plus si le travailleur détaché est mis à la disposition d'une troisième entreprise;

considérant que les complications administratives, que l'article 14 paragraphe 1 vise à éviter, existent de toute façon si le travailleur embauché par une entreprise établie dans un État membre en vue d'être détaché dans un autre État membre était auparavant soumis à la législation d'un troisième État membre ou d'un pays tiers et, *a fortiori*, s'il était auparavant soumis à la législation de l'État membre dans lequel il est détaché; que le but de l'article 14 paragraphe 1 serait dès lors méconnu; que, *mutatis mutandis*, il en est de même pour l'article 14 *ter* paragraphe 1;

considérant qu'il est nécessaire d'effectuer, au cours du détachement, tous les contrôles, notamment quant au versement des cotisations et quant au maintien du lien organique, permettant d'éviter une utilisation abusive des dispositions précitées, et d'organiser une information adéquate des instances administratives, des employeurs et des travailleurs;

considérant, notamment, que le travailleur et l'employeur doivent être dûment informés des conditions auxquelles le maintien du travailleur détaché à la législation du pays d'envoi est subordonné;

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

DÉCIDE:

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

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

   En vue d'établir si un tel lien organique subsiste et si le rapport de subordination du travailleur à l'égard de l'entreprise d'envoi est maintenu, il y a lieu de prendre en compte un faisceau d'éléments, notamment la responsabilité en matière de recrutement, contrat de travail, licenciement et détermination de la nature du travail.

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

   a) *détachement du personnel habituel*

      lorsque le travailleur, détaché par l'entreprise de l'État d'envoi auprès d'une entreprise de l'État d'emploi, l'est également dans une ou plusieurs autres entreprises de ce même État d'emploi, dans la mesure, toutefois, où le travailleur continue à exercer son activité pour le compte de l'entreprise qui l'a détaché.

      Tel peut être le cas, en particulier si l'entreprise a détaché le travailleur dans un État membre afin qu'il y effectue le travail successivement ou simultanément dans deux ou plusieurs entreprises situées dans le même État membre;

   b) *détachement du personnel embauché en vue d'être détaché*

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

      i) qu'il subsiste un lien organique entre cette entreprise et le travailleur pendant la période de son détachement

         et

      ii) que cette entreprise exerce normalement son activité sur le territoire du premier État membre, c'est-à-dire:

         — dans le cas d'une entreprise dont l'activité consiste à mettre temporairement du personnel à la disposition d'autres entreprises, que celle-ci mette habituellement du personnel à la disposition d'utilisateurs établis sur le territoire de cet État en vue d'être occupé sur ce territoire

            et

         — dans les autres cas, que l'entreprise exerce des activités substantielles sur le territoire du premier État membre et y emploie habituellement son personnel;

c) l'interruption temporaire des activités du travailleur auprès de l'entreprise de l'État d'emploi n'interrompt pas le détachement au sens de l'article 14 paragraphe 1 et de l'article 14 *ter* paragraphe 1.

3. Les dispositions de l'article 14 paragraphe 1 ou de l'article 14 *ter* paragraphe 1 précités ne s'appliquent pas ou cessent de s'appliquer notamment:

a) si l'entreprise auprès de laquelle le travailleur est détaché met celui-ci à la disposition d'une autre entreprise de l'État membre où elle est située;

b) si le travailleur détaché dans un État membre est mis à la disposition d'une entreprise située dans un autre État membre;

c) si le travailleur est recruté dans un État membre pour être envoyé par une entreprise située dans un deuxième État membre auprès d'une entreprise d'un troisième État membre.

4. a) L'institution compétente de l'État membre à la législation duquel l'intéressé reste assujetti en vertu de l'article 14 paragraphe 1 et de l'article 14 *ter* paragraphe 1 précités, dans les cas visés par la présente décision, informe dûment l'employeur et le travailleur concernés des conditions auxquelles est subordonné le maintien du travailleur détaché à sa législation. L'employeur est ainsi informé de la possibilité de contrôles tout au long de la période de détachement en vue de vérifier que celui-ci n'a pas cessé. Ces contrôles peuvent porter, notamment, sur le versement des cotisations et le maintien du lien organique.

b) Par ailleurs, le travailleur détaché ainsi que son employeur informent l'institution compétente de l'État d'envoi de toute modification survenant au cours du détachement, notamment:

— si le détachement demandé n'a finalement pas été effectué ou si la prolongation de détachement demandée n'a finalement pas eu lieu,

— si l'activité est interrompue dans un cas autre que celui visé au paragraphe 2 point c) de la présente décision,

— si le travailleur détaché a été affecté par son employeur auprès d'une autre entreprise de l'État d'envoi, notamment en cas de fusion ou de transfert d'entreprise.

c) L'institution compétente de l'État d'envoi communique à l'institution de l'État d'emploi, le cas échéant à sa demande, les informations mentionnées au point b).

d) Les institutions compétentes de l'État d'envoi et de l'État d'emploi coopèrent dans la mise en œuvre des contrôles susmentionnés ainsi qu'en cas de doute sur l'applicabilité de l'article 14 paragraphe 1 point a) ou b) du règlement (CEE) n° 1408/71.

5. La présente décision, qui remplace la décision n° 128 du 17 octobre 1985, est applicable à partir du premier jour du mois suivant sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes.*

G. MICCIO

Le président de la Commission administrative