2024/1754

24.6.2024

RECOMMANDATION nº 1/2024 DU COMITÉ SPÉCIALISÉ CHARGÉ DE LA COORDINATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUÉ PAR L'ARTICLE 8, PARAGRAPHE 1, POINT P), DE L'ACCORD DE COMMERCE ET DE COOPÉRATION ENTRE L'UNION EUROPÉENNE ET LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE, D'UNE PART, ET LE ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD, D'AUTRE PART,

du 5 juin 2024

portant sur des lignes directrices complémentaires sur l'application du protocole en matière de coordination de la sécurité sociale annexé à l'accord de commerce et de coopération concernant l'interprétation de l'article SSC.11 dudit protocole relatif à la législation applicable aux travailleurs salariés détachés et aux personnes non salariées qui exercent temporairement une activité en dehors de l'État compétent [2024/1754]

LE COMITÉ SPÉCIALISÉ CHARGÉ DE LA COORDINATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE,

vu l'accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et la Communauté européenne de l'énergie atomique, d'une part, et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, d'autre part [1] (ci-après l'«accord de commerce et de coopération»), et notamment l'article SSCI.74 de l'annexe SSC-7 de son protocole en matière de coordination de la sécurité sociale (ci-après le «protocole»),

vu l'article SSC.11 du protocole,

vu l'article SSC.14 du protocole et les articles SSCI.5, SSCI.6 et SSCI.13 à SSCI.18 de l'annexe SSC-7 du protocole,

considérant ce qui suit:

(1) En vertu de l'article 8, paragraphe 4, point c), de l'accord de commerce et de coopération, le comité spécialisé chargé de la coordination de la sécurité sociale (ci-après le «comité spécialisé») est habilité à adopter des recommandations concernant toutes les questions lorsque ledit accord le prévoit, moyennant le respect des conditions énoncées à l'article 10 dudit accord.

(2) En application de l'article SSCI.74 de l'annexe SSC-7 du protocole, le comité spécialisé peut adopter des lignes directrices complémentaires sur l'application du protocole et de son annexe SSC-7.

(3) Les dispositions de l'article SSC.11, paragraphe 1, du protocole, qui prévoient une exception à la règle générale énoncée à l'article SSC.10, paragraphe 3, point a), dudit protocole, visent notamment à éviter aux travailleurs, aux employeurs et aux institutions de sécurité sociale les complications administratives qui résulteraient de l'application de la règle générale énoncée à l'article SSC.10, paragraphe 3, point a), du protocole susmentionné lorsque l'activité se déroule pendant une courte période dans un État autre que celui dans lequel l'entreprise détachant le travailleur a son siège social ou un siège d'exploitation ou celui dans lequel le travailleur non salarié exerce normalement son activité.

(4) À cet égard, la première condition décisive pour l'application de l'article SSC.11, paragraphe 1, point a), du protocole est l'existence d'un lien organique entre l'employeur qui a embauché le travailleur et celui-ci.

(5) La protection du travailleur et la sécurité juridique à laquelle ce dernier et l'institution à laquelle il est affilié peuvent prétendre exigent que toutes les garanties soient données quant au maintien du lien organique pendant la période d'exercice temporaire d'une activité dans l'autre État (la «période de détachement»).

(6) La seconde condition décisive pour l'application de l'article SSC.11, paragraphe 1, point a), du protocole impose l'existence d'attaches de l'employeur avec l'État d'établissement. Il y a donc lieu de limiter la possibilité d'une période de détachement dans l'autre État aux entreprises qui exercent normalement leurs activités sur le territoire de l'État à la législation duquel le travailleur détaché reste soumis, supposant que seules les entreprises qui exercent généralement des activités substantielles sur le territoire de l'État d'établissement sont ainsi visées.

[1] JO L 149 du 30.4.2021, p. 10.

(7) Il convient de spécifier des durées indicatives pour les travailleurs salariés et pour les travailleurs non salariés sans préjudice d'une évaluation au cas par cas.

(8) Les garanties quant au maintien du lien organique n'existent plus si le travailleur détaché est mis à la disposition d'une troisième entreprise.

(9) Il est nécessaire de pouvoir effectuer, au cours de la période de 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.

(10) Le travailleur et l'employeur devraient être dûment informés des conditions qui doivent être remplies pour que le travailleur détaché reste assujetti à la législation du pays d'envoi.

(11) L'obligation mutuelle d'information et de coopération prévue à l'article SSC.59, paragraphe 5, du protocole fait peser un certain nombre d'obligations sur les institutions compétentes aux fins de l'application de l'article SSC.11, paragraphe 1, du protocole,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE RECOMMANDATION:

1) Les dispositions de l'article SSC.11, paragraphe 1, point a), du protocole devraient s'appliquer à un travailleur soumis à la législation d'un État (l'État d'envoi) du fait de l'exercice d'une activité salariée au service d'un employeur et qui est envoyé par cet employeur dans un autre État (l'État d'emploi) afin d'y effectuer un travail pour le compte de celui-ci.

Le travail devrait être considéré comme effectué pour le compte de l'employeur dans l'État d'envoi lorsqu'il est établi que ce travail est effectué pour cet employeur et qu'il subsiste un lien organique entre le travailleur et l'employeur qui l'a envoyé.

En vue d'établir si un tel lien organique subsiste, supposant donc que le travailleur reste placé sous l'autorité de l'employeur d'envoi, il y a lieu de prendre en compte un faisceau d'éléments, notamment la responsabilité en matière de recrutement, de contrat de travail, de rémunération (sans préjudice d'éventuels accords entre l'employeur de l'État d'envoi et l'entreprise de l'État d'emploi concernant le versement de la rémunération aux travailleurs) et de licenciement et le pouvoir de déterminer la nature du travail.

Aux fins de l'application de l'article SSCI.13, paragraphe 1, de l'annexe SSC-7 du protocole, à titre indicatif, l'exigence formulée par les termes «juste avant le début de son activité salariée» peut être considérée comme remplie si la personne concernée était soumise à la législation de l'État d'établissement de l'employeur depuis au moins un mois. Des durées plus courtes nécessiteraient une évaluation au cas par cas tenant compte de tous les autres facteurs.

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

2) a) Par «télétravail transfrontalier», on entend une activité qui peut être exercée depuis n'importe quel lieu et qui pourrait être effectuée dans les locaux ou le siège d'exploitation de l'employeur et

— qui est effectuée dans un ou plusieurs États autres que celui dans lequel sont situés les locaux ou le siège d'exploitation de l'employeur, et

— qui s'appuie sur des technologies de l'information permettant de rester connecté à l'environnement de travail de l'employeur ou de l'entreprise ainsi qu'aux parties prenantes/clients afin que le travailleur puisse accomplir les tâches qui lui sont confiées par l'employeur ou les clients, dans le cas des personnes exerçant une activité non salariée.

b) Le terme «cet employeur envoie» figurant à l'article SSC.11, paragraphe 1, point a), du protocole devrait également s'appliquer aux travailleurs salariés qui ont l'accord, formel ou informel, de leur employeur pour effectuer, pour le compte de leur employeur, du télétravail transfrontalier à 100 % de leur temps de travail pendant une période temporaire, aléatoire et ne faisant pas partie du régime de travail habituel. Les autres conditions d'une période de détachement énoncées à l'article SSC.11 du protocole et à l'article SSCI.13 de l'annexe SSC-7 du protocole devraient être remplies dans ces situations.

3) Aux fins de l'application de l'article SSCI.13, paragraphe 3, de l'annexe SSC-7 du protocole, le respect des exigences dans l'État d'établissement de la personne concernée est évalué sur la base de critères tels que l'usage de bureaux, le versement d'impôts, la détention d'une carte professionnelle et d'un numéro de taxe sur la valeur ajoutée ou l'inscription auprès de chambres de commerce ou d'organisations professionnelles. À titre indicatif, l'exigence formulée par les termes «pendant un certain temps avant la date à laquelle elle souhaite bénéficier des dispositions dudit article» peut être considérée comme remplie si la personne concernée exerce son activité depuis au moins deux mois. Des durées plus courtes nécessiteraient une évaluation au cas par cas tenant compte de tous les autres facteurs.

4) a) En application des dispositions du point 1) de la présente recommandation, l'article SSC.11, paragraphe 1, point a), du protocole devrait continuer de s'appliquer lorsque le travailleur détaché, envoyé 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 envoyé. Tel peut être le cas, en particulier, si l'entreprise a envoyé le travailleur dans un État afin qu'il y effectue un travail successivement ou simultanément dans deux ou plusieurs entreprises situées dans le même État. L'élément essentiel et décisif est que le travail continue d'être effectué pour le compte de l'entreprise d'envoi.

Des périodes de détachement consécutives dans des États différents devraient, dans tous les cas, être considérées comme des périodes de détachement distinctes au sens de l'article SSC.11, paragraphe 1), point a), du protocole.

b) L'interruption temporaire des activités du travailleur détaché auprès de l'entreprise de l'État d'emploi, quelle qu'en soit la raison (congés, maladie, formation dans l'entreprise d'envoi…), ne devrait pas interrompre la période de détachement au sens de l'article SSC.11, paragraphe 1, point a), du protocole.

c) Au terme d'une période de détachement, au moins deux mois doivent s'écouler avant qu'une nouvelle période de détachement puisse être autorisée pour le même travailleur, les mêmes entreprises et le même État. Des dérogations à ce principe sont toutefois admises dans des circonstances spécifiques.

5) Les dispositions de l'article SSC.11, paragraphe 1, point a), du protocole ne devraient pas s'appliquer ou devraient cesser de s'appliquer notamment:

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

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

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

6) a) L'institution compétente de l'État à la législation duquel le travailleur salarié reste assujetti en vertu de l'article SSC.11, paragraphe 1, point a), du protocole, dans les cas visés par la présente recommandation, devrait dûment informer l'employeur et le travailleur concernés des conditions auxquelles est subordonné le maintien de cet assujettissement. L'employeur devrait ainsi être informé de la possibilité de contrôles tout au long de la période de détachement afin de vérifier que celui-ci n'a pas cessé. Ces contrôles peuvent porter, notamment, sur le versement des cotisations et le maintien du lien organique.

L'institution compétente de l'État d'établissement, à la législation duquel le travailleur non salarié reste assujetti en vertu de l'article SSC.11, paragraphe 1, point b), du protocole devrait dûment informer celui-ci des conditions auxquelles est subordonné le maintien de son assujettissement. L'intéressé devrait ainsi être informé de la possibilité de contrôles tout au long de la période de l'exercice de l'activité temporaire dans l'État d'activité, en vue de vérifier que ses conditions d'exercice n'ont pas changé. Ces contrôles peuvent porter notamment sur le versement des cotisations et sur le maintien de l'infrastructure nécessaire à la poursuite de son activité dans l'État d'établissement.

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

— si la période de détachement demandée n'a finalement pas été effectuée,

— si l'activité est interrompue dans un cas autre que celui visé au point 4 b) de la présente recommandation,

— 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 devrait communiquer à l'institution de l'État d'emploi, le cas échéant et à sa demande, les informations mentionnées au point 6 b) de la présente recommandation.

d) Les institutions compétentes de l'État d'envoi et de l'État d'emploi devraient coopérer dans l'exécution des contrôles susmentionnés ainsi qu'en cas de doute sur l'applicabilité de l'article SSC.11, paragraphe 1, du protocole.

7) Les institutions compétentes devraient apprécier et contrôler les situations relevant de l'article SSC.11, paragraphe 1, du protocole. En particulier, les critères retenus, notamment pour apprécier si un employeur exerce normalement ses activités sur le territoire d'un État, si un lien organique est maintenu entre un travailleur et une entreprise ou si un travailleur non salarié maintient l'infrastructure nécessaire à l'exercice de son activité dans un État, devraient être d'application constante et égale à identité ou équivalence de situations.

8) Le comité spécialisé devrait favoriser la coopération entre les institutions compétentes des États pour l'application des dispositions de l'article SSC.11, paragraphe 1, du protocole ainsi que l'échange d'informations, d'expériences et de bonnes pratiques dans la fixation et l'étalonnage des critères d'appréciation des situations, tant des entreprises que des travailleurs, et dans les mesures de contrôle mises en place. À ce titre, il peut élaborer progressivement, à l'usage des administrations, des entreprises et des travailleurs, des lignes directrices complémentaires concernant les travailleurs détachés et les personnes exerçant une activité non salariée temporaire hors de leur État d'établissement.

Fait à Bruxelles, le 5 juin 2024.

Par le comité spécialisé chargé de la coordination de la sécurité sociale

Les coprésidents

Jordi CURELL GOTOR

Ronan O'CONNOR