GUIDE PRATIQUE EN MATIÈRE DE DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS DANS LES ETATS MEMBRES[1] DE L'UNION EUROPÉENNE, DE L'ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN ET EN SUISSE

1. POURQUOI UN GUIDE?

Le point 10 de la décision n°181 du 13 décembre 2000[2] engage la Commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants à « *élaborer progressivement à l'usage des entreprises et des travailleurs, un code de bonnes pratiques en matière de détachement de travailleurs salariés et d'exercice par des travailleurs non salariés d'une activité temporaire hors de leur Etat d'établissement* ».
Du fait du caractère progressif de l'élaboration du code, le texte actuel ne doit pas être considéré comme exhaustif au regard d'éventuelles controverses ultérieures.

Le présent guide entend fournir aux différents niveaux pratiques et administratifs impliqués dans la mise en oeuvre des dispositions communautaires un instrument de travail efficace qui permet de clarifier les doutes sur l'interprétation et les problèmes d'application qui se présentent quotidiennement dans ce domaine délicat.

En effet, le document proposé cherche à exposer de manière discursive les principes et les règles énoncés aux articles 14, paragraphe 1, 14 bis, paragraphe 1, et 14 ter, paragraphes 1 et 2 du règlement n° 1408/71[3](dénommé ci-après "le règlement"), dans la décision n° 181 déjà adoptée en matière de détachement des travailleurs, dans les arrêts de la Cour de justice (Van Der Vecht, Fitzwilliams, Banks etc) et tient compte des précieuses suggestions avancées par les États membres sur la base de leurs expériences au niveau national.

---

[1] La référence à "Etat membre" dans le texte qui suit vise également les Etats membres de L'EEE et la Suisse
[2] Décision n°181 de la CASSTM du 13 décembre 2000 concernant l'interprétation des articles 14, §1, 14 bis, §1, et 14 ter, § 1et 2, du règlement (CEE) n°1408/71 relatifs à la législation applicable aux travailleurs salariés détachés et aux travailleurs non salariés qui exercent temporairement une activité en-dehors de l'Etat compétent
[3] 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, ainsi qu'aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (JO L 149 du 5.7.1971, p. 2 version mise à jour par le règlement 118/97 , JO L 28 du 30 janvier 1997).

2. QUEL EST LE RÉGIME DE SECURITE SOCIALE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS SALARIÉS ENVOYÉS TEMPORAIREMENT DANS UN AUTRE ETAT MEMBRE?

Selon les dispositions communautaires, le travailleur qui se déplace dans l'Union européenne doit être assujetti à une seule législation de sécurité sociale, sauf exceptions explicitement prévues (article 13, paragraphe 1 du règlement).

Le règlement (article 13, paragraphe 2, points a, b et c) énonce que le régime de sécurité sociale applicable aux personnes qui, pour des motifs de travail, se déplacent d'un Etat membre à un autre est, en règle générale, celui du nouvel Etat d'emploi.

Dans le but de favoriser autant que possible la libre circulation des travailleurs et d'éviter aux travailleurs, aux entreprises et aux institutions des complications administratives inutiles et coûteuses, les dispositions communautaires en vigueur prévoient certaines exceptions à ce principe général.

La principale exception consiste dans la possibilité, pour le travailleur, de rester affilié au régime de sécurité sociale de l'Etat dans lequel l'entreprise opère normalement (appelé Etat d'envoi) dans tous les cas où il est envoyé par cette entreprise dans un autre Etat membre (appelé Etat d'emploi) pour une période limitée dès le départ à 12 mois au maximum, renouvelable pour 12 autres mois, et pour autant que certaines conditions exposées ci-après continuent à être remplies.

Une exception similaire est prévue pour les travailleurs salariés détachés temporairement par l'entreprise dont ils relèvent à bord d'un navire battant pavillon d'un Etat autre que celui à la législation duquel ils sont soumis normalement.
Ces situations – qui exonèrent du paiement des cotisations d'assurance dans l'Etat d'emploi – habituellement désignées sous le terme de **détachement** du travailleur salarié, sont régies respectivement par les articles 14, paragraphe 1 et 14 ter, paragraphe 1 du règlement.

3. ET POUR LES TRAVAILLEURS NON SALARIÉS QUI EXERCENT TEMPORAIREMENT UNE ACTIVITÉ DANS UN ETAT DE L'UNION AUTRE QUE LE LEUR ?

Les travailleurs non salariés qui veulent exercer, pour une durée limitée (période maximale de 12 mois, renouvelable pour 12 autres mois), leur activité dans un Etat autre que celui dans lequel ils travaillent habituellement ou à bord d'un navire battant pavillon d'un autre Etat membre, ont également la possibilité de rester affiliés au régime d'assurance de leur Etat d'établissement.

Cette situation qui, en raison de l'absence d'un employeur détachant, ne peut être formellement définie en tant que « détachement », mais qui en présente les caractéristiques essentielles, est réglementée par les articles 14 bis, paragraphe 1 et 14 ter, paragraphe 2 du règlement.

4. QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES QUE DOIT PRÉSENTER, EN VERTU DE LA RÈGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE, LE DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS SALARIÉS?

Selon les dispositions sus-citées du règlement, un travailleur est considéré comme étant en détachement régulier lorsque l'entreprise qui opère dans un Etat membre, et dont il ***relève normalement,*** l'envoie sur le territoire d'un autre Etat membre pour effectuer un travail ***pour le compte de celle-ci***, à condition que ***la durée prévisible de ce travail n'excède pas douze mois*** et que le travailleur ne soit pas envoyé en remplacement d'un autre travailleur parvenu au terme de la période de son détachement.

Donc, outre le caractère temporaire et le fait que le travailleur n'est pas détaché en remplacement d'un autre travailleur, les caractéristiques que doit présenter impérativement le détachement régulier – source la plus fréquente de problèmes en matière d'interprétation et d'application – consistent dans le maintien d'un rapport de subordination vis-à-vis de l'entreprise détachante pendant toute la durée du détachement et dans le fait que le travail est effectué pour le compte et dans l'intérêt de celle-ci.

En termes plus concis, et selon la jurisprudence désormais constante de la Cour de Justice - reprise dans la décision 181 -, ces caractéristiques sont réunies lorsque subsiste et est maintenu, pendant toute la durée du détachement, un **lien organique** entre l'entreprise détachante et le travailleur détaché.

5 QUAND PEUT-ON PARLER DE LIEN ORGANIQUE ENTRE L'ENTREPRISE DÉTACHANTE ET LE TRAVAILLEUR DÉTACHÉ?

Il existe à cet égard certains principes, résultant d'une interprétation attentive des règles ainsi que de la jurisprudence communautaire et de la pratique quotidienne, selon lesquels la subsistance d'un **lien organique** entre l'entreprise détachante et le travailleur détaché, notamment:

- est subordonnée au constat que ce lien, qui provient de la volonté manifestée par les deux parties de s'accorder sur un contrat de travail dans le cadre d'une embauche, est maintenu entre elles;
- implique que seule l'entreprise détachante a le pouvoir de rompre le contrat par le licenciement;
- implique que l'entreprise détachante bénéficie, entre autres, du pouvoir de déterminer la « nature » du travail effectué par le travailleur détaché, s'agissant certes non de la faculté de définir dans les moindres détails le type de travail à effectuer et les modalités de son exécution, mais de celle, plus générale, de décider du produit final qui doit être obtenu ou du service essentiel qui doit être assuré;
- signifie que l'obligation de rémunération incombe à l'entreprise qui a conclu le contrat; la subsistance du lien organique est donc sans rapport avec la source matérielle de la rétribution du travailleur.

6 PEUT-ON ENCORE PARLER DE DÉTACHEMENT LORSQUE LES TRAVAILLEURS SONT RECRUTÉS DANS UN ÉTAT MEMBRE EN VUE D'ÊTRE DÉTACHÉS DANS UN AUTRE ?

Ce cas de figure concerne principalement, mais non exclusivement, les entreprises de travail intérimaire et, du fait de sa particularité, il se prête à de nombreuses applications erronées ou des abus (rappelons le phénomène des sociétés « boîte aux lettres »).
La décision 181 – qui reprend à cet égard les orientations de la Cour de Justice européenne – précise qu'afin qu'une entreprise puisse se prévaloir dans ces cas du détachement, elle doit, entre autres, exercer « habituellement des activités significatives sur le territoire » de l'Etat d'envoi. L'exercice d'activités de gestion purement internes dans cet Etat ne saurait dès lors justifier l'application des dispositions en matière de détachement.

L'existence d'*activités significatives* dans l'Etat d'envoi peut être déterminée en contrôlant une série d'éléments objectifs.
La liste d'indicateurs suivante, qui ne saurait être exhaustive dès lors qu'il importe de tenir compte de la nature des activités exercées, revêt néanmoins une certaine importance :

- le lieu du siège de l'entreprise détachante et de son administration;
- l'effectif du personnel administratif de l'entreprise détachante travaillant dans l'Etat membre d'envoi et dans celui d'emploi (la présence de personnel purement administratif dans l'Etat d'envoi exclut pour l'entreprise l'application des dispositions en matière de détachement) ;
- le lieu où les travailleurs détachés sont recrutés;
- le lieu où sont conclus la plupart des contrats avec les clients;
- la loi applicable aux contrats conclus par l'entreprise détachante avec ses clients et ses travailleurs;
- les chiffres d'affaires réalisés pendant une période suffisamment définie par l'entreprise détachante dans l'État membre d'envoi et dans celui d'emploi. Par exemple, un montant de 25% environ du chiffre d'affaires total pourrait représenter un indicateur suffisant, hormis les cas à examiner individuellement lorsque le chiffre d'affaires est inférieur à 25%.

Afin de remplir les conditions concernant « l'exercice habituel d'activités significatives » sur le territoire de l'Etat d'envoi, les entreprises doivent, en plus de ces critères, exercer leur activité dans cet Etat depuis un certain temps. Cette condition est considérée comme remplie si l'activité est effectuée depuis au moins 4 mois ; si la période est inférieure à 4 mois, l'appréciation se fait au cas par cas, compte tenu également de tous les autres critères.

7. ET SI UN TRAVAILLEUR DÉTACHÉ TRAVAILLE DANS PLUSIEURS ENTREPRISES?

Le fait que le travailleur détaché effectue un travail, successivement ou simultanément, dans plusieurs entreprises situées dans le même État membre d'emploi ou successivement dans divers Etats d'emploi, n'exclut pas l'application des dispositions en matière de détachement.

Dans ce cas aussi, il est essentiel et décisif que le travail continue à être exécuté *pour le compte*, et donc dans l'intérêt de l'entreprise détachante.
En conséquence, il est toujours nécessaire de vérifier l'existence, et le maintien pendant toute la période du détachement, du **lien organique** entre le travailleur détaché et l'entreprise détachante, dont les caractéristiques les plus significatives ont été illustrées ci-dessus.

8 EXISTE-T-IL DES CAS OÙ L'APPLICATION DES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE DÉTACHEMENT EST TOTALEMENT EXCLUE?

Dans quatre cas au moins, les dispositions en vigueur excluent a priori l'application des règles en matière de détachement.

Les dispositions en matière de détachement ne s'appliquent pas si:

- l'entreprise auprès de laquelle le travailleur est détaché met celui-ci à la disposition d'une autre entreprise de l'Etat membre où elle est située;
- l'entreprise auprès de laquelle le travailleur est détaché met celui-ci à la disposition d'une entreprise située dans un autre Etat membre;
- le travailleur est recruté dans un Etat membre pour être envoyé par une entreprise située dans un autre Etat membre auprès d'une entreprise d'un troisième Etat membre ;
- le travailleur est recruté dans un Etat membre par une entreprise située dans un autre Etat membre pour effectuer un travail dans le premier Etat membre.

Les motifs qui ont conduit à exclure de façon catégorique l'application du détachement dans ces cas sont évidents : la complexité des rapports résultant de ces situations, qui ne permet pas de garantir l'existence d'un lien organique entre le travailleur et l'entreprise, est en contradiction absolue avec l'objectif d'éviter des complications administratives et des interruptions dans la carrière d'assurance en cours qui constitue la raison d'être des dispositions en matière de détachement.

9 EXISTE-T-IL, POUR LES TRAVAILLEURS NON SALARIÉS, DES LIMITES À L'APPLICATION DES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE DÉTACHEMENT?

Dans le cas d'un travailleur non salarié qui veut exercer temporairement un travail, salarié ou non salarié, dans un Etat membre autre que celui où il exerce normalement son activité, on utilisera bien évidemment des critères objectifs différents de ceux applicables au travail salarié pour vérifier si les conditions permettant à ce travailleur de rester affilié au régime de sécurité sociale de cet Etat subsistent.

Les dispositions communautaires établissent à cet égard les critères pour contrôler que:

- le travailleur non salarié a exercé depuis un certain temps des « activités significatives » (cfr point 6 ci-dessus) sur le territoire de l'Etat membre d'établissement, avant de se déplacer vers un autre Etat membre,;
- le travailleur non salarié est en mesure de prouver, éventuellement par la production des contrats correspondants, la réalité du travail qui doit être exercé temporairement en régime de détachement;
- le travailleur non salarié continue à remplir dans l'Etat d'établissement, au cours de l'exercice d'une activité temporaire dans un autre Etat membre, les conditions lui permettant de reprendre son activité à son retour (par exemple, le maintien d'un bureau ou de toute autre infrastructure professionnelle, le versement continu des cotisations au régime de sécurité sociale, le paiement d'impôts, la détention d'un numéro de TVA et l'inscription à l'ordre professionnel et/ou à la chambre de commerce, etc.).

Il ne faut pas oublier que cette liste n'a qu'un caractère purement indicatif puisque, compte tenu de la grande variété des professions concernées, les indicateurs à prendre en considération peuvent être très nombreux et même, dans certains cas, simplement inexistants (rappelons le cas des informaticiens et des traducteurs).

Il s'avère donc nécessaire, dans ce secteur, de procéder à une évaluation au cas par cas, évitant tout formalisme excessif.

10 QUE FAIRE POUR OBTENIR L'ATTESTATION DE DÉTACHEMENT POUR LES 12 PREMIERS MOIS ?

Lorsqu'elle détache un travailleur sur le territoire d'un autre Etat membre, l'entreprise concernée (ou le travailleur salarié ou le travailleur non salarié) doit s'adresser à l'institution compétente de l'Etat d'envoi (ou bien de l'Etat où le travailleur non salarié exerce normalement son activité) afin d'obtenir le « certificat de législation applicable » (formulaire E 101, cfr annexe 1) qui atteste que ce travailleur est assujetti à la législation de cet État membre et doit donc être exempté de l'application de la législation de l' Etat d'emploi (en ce qui concerne les dispositions spécifiques au détachement de courte durée, voir point 11 ci-dessous).

Le formulaire E 101 a une validité qui ne peut excéder 12 mois et doit être demandé dans un délai approprié par rapport au début de la période de détachement.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, les dispositions en vigueur permettent de demander le formulaire après le début de la période de détachement et même après son expiration, à condition que la demande soit faite dans un délai raisonnable.

Pour un travailleur qui a achevé sa période initiale de détachement, une nouvelle période de détachement pour le même travailleur, les mêmes entreprises et le même État membre ne peut pas être autorisée avant que deux mois au moins ne se soient écoulés depuis la fin du détachement précédent. Une dérogation à ce principe est cependant admise dans des situations spécifiques.

Le travailleur détaché et l'entreprise détachante doivent être en mesure de produire le formulaire E101 à tout moment, afin de permettre aux organismes d'assurance des Etats concernés d'effectuer les contrôles nécessaires.
À cet égard, les formulaires E 101 (de même que les formulaires E 102 dont il sera question sous le chapitre consacré à la prolongation du détachement) devront être conservés, même après expiration de la période de détachement.

Afin de pouvoir bénéficier pour soi et pour les membres de sa famille de prestations de maladie et de maternité, le travailleur détaché doit se faire délivrer par l'institution compétente de l'Etat membre d'envoi, outre le formulaire E 101, l'attestation concernant le droit aux prestations de maladie en nature, c'est-à-dire soit le formulaire E106 (au cas où il aurait transféré sa résidence ou

son lieu de séjour habituel dans l'Etat d'emploi), soit la carte européenne d'assurance maladie ou le formulaire E 111 (lorsqu'il a maintenu sa résidence dans l'Etat d'envoi).

Au cas où il ne serait plus possible d'utiliser la procédure de détachement, les entreprises et/ou les travailleurs concernés doivent s'adresser aux institutions territorialement compétentes de l'Etat d'emploi en vue de s'inscrire au régime d'assurance applicable dans celui-ci à la catégorie dont ils relèvent.

11 UNE PROCÉDURE SIMPLIFIÉE EST-ELLE PRÉVUE POUR LES DÉETACHEMENTS N'EXCÉDANT PAS TROIS MOIS ?

Comme nous venons de voir les détachements sont limités, en principe, à un maximum de 12 mois. Du fait de la nature des activités qu'elles exercent, les entreprises sont cependant obligées, dans de nombreux cas, d'envoyer leurs travailleurs à l'étranger pour des déplacements fréquents de courte ou très courte durée.

Etant donné qu'il est impossible, ou extrêmement difficile dans ces cas d'activer en temps utile la procédure prévue habituellement pour la délivrance des formulaires E 101, les intéressés ne peuvent pas se munir des attestations prescrites.

Par conséquent, lorsque la durée prévisible du détachement n'excède pas trois mois, il est possible de recourir à une procédure simplifiée, en application de la décision 148[4] de la commission administrative.

Selon cette procédure, les institutions compétentes de l'Etat d'envoi peuvent délivrer aux entreprises intéressées qui en font la demande, un nombre approprié de formulaires E 101 dont le dernier cadre est pré-rempli (indication du bureau avec l'adresse, le cachet, la date et la signature), et qui sont munis d'un numéro d'ordre et portent la mention suivante : « *Détachement d'une durée n'excédant pas trois mois conformément à la décision de la commission administrative CE 148 du 25 juin 1992* ».

[4] Décision n° 148 de la CASSTM du 25 juin 1992 concernant l'utilisation de l'attestation concernant la législation applicable (E 101) en cas de détachements n'excédant pas trois mois, JO n° L 22 du 30.1.1993

En cas d'utilisation du formulaire, l'entreprise détachante en complète tous les cadres ; elle en remet un exemplaire au travailleur et en adresse un second, dans les 24 heures, à l'institution territorialement compétente qui, après avoir procédé aux contrôles nécessaires, conserve le document comme dossier[5].

12 QUE FAIRE POUR OBTENIR L'AUTORISATION DE DÉTACHEMENT POUR UNE PÉRIODE SUPPLÉMENTAIRE DE DOUZE MOIS

Si la durée du détachement se prolonge en raison de circonstances imprévisibles au-delà des 12 mois initialement prévus, l'employeur (ou le travailleur non salarié) doit s'adresser –évidemment dans un délai suffisant avant l'expiration des douze premiers mois du détachement – aux autorités compétentes de l'Etat d'emploi en vue d'obtenir l'accord permettant le maintien du travailleur au régime d'assurance de l'Etat d'envoi.

À cette fin, il est utilisé pour chaque travailleur concerné quatre exemplaires du formulaire E 102 (voir annexe 2) complétés intégralement dans la partie A.
La liste fournie en annexe (voir annexe 3) aidera à identifier les autorités compétentes dans chaque État membre pour autoriser la prolongation du détachement.

Après avoir effectué les contrôles requis et lorsqu'il ou elle donne son accord au maintien du régime d'assurance de l'Etat d'envoi, l'autorité compétente ou l'organisme désigné de l'Etat d'emploi complète la partie B du formulaire E 102 et en délivre deux exemplaires à l'employeur, qui remet un exemplaire au travailleur concerné.
Les formulaires E 102 doivent également être conservés soigneusement, entre autres par les personnes intéressées, et produits à la demande des organismes de contrôle.

[5] La Finlande n'applique pas cette procédure mais utilise une procédure électronique spécifique

13 QUE FAIRE DANS LES CAS OÙ L'ON PRÉVOIT QUE, POUR DES RAISONS OBJECTIVES, LE DÉTACHEMENT AURA UNE DUREE SUPERIEURE A 12 MOIS?

Lorsqu'il est prévisible que le détachement aura une durée supérieure à 12 mois, l'employeur (ou le travailleur salarié) ou le travailleur non salarié doit recourir à la procédure prévue à l'article 17 du règlement.

Afin d'obtenir une autorisation de détachement par dérogation aux dispositions courantes, l'employeur (ou le travailleur salarié) ou le travailleur non salarié s'adresse à l'autorité ministérielle compétente ou à l'organisme désigné de l'Etat à la législation duquel certains travailleurs ou une catégorie de travailleurs souhaitent rester assujettis (par exemple les employés d'une banque, d'une société d'assurance ou d'une compagnie aérienne), sollicitant la conclusion d'un accord en vertu de l'article 17 du règlement entre cette autorité ou cet organisme désigné et celui ou celle de l'Etat membre concerné.

Il importe de joindre à la demande – un rapport détaillant les motifs justifiant la demande en tenant compte des indications fournies dans la recommandation n°16 [6]. Il convient de présenter la demande suffisamment à l'avance, dès lors que d'éventuelles difficultés ou objections soulevées par l'Etat d'emploi pourraient retarder la conclusion de l'accord. La demande peut cependant être faite rétroactivement dans des situations exceptionnelles.

Lorsqu'elle parvient à un accord avec l'autorité ou l'organisme désigné de l'Etat membre d'emploi, l'autorité ou l'organisme désigné de l'Etat d'envoi - auquel ou à laquelle la demande a été présentée – délivre le formulaire E 101 ou notifie l'accord à l'entreprise requérante et à l'institution compétente pour la délivrance du formulaire E 101.

Après avoir reçu la communication ministérielle, ladite institution délivre pour chaque travailleur un formulaire E 101 en double exemplaire, un pour l'entreprise et l'autre pour le travailleur.

Dans les cas en question, l'institution qui délivre le formulaire E 101 doit cocher la case correspondant à l'article 17 et mentionner aux points 5.2. et/ou 5.3. la durée de la période pour laquelle l'accord a été conclu, ainsi que les références de la communication par laquelle l'autorité

[6] Recommandation n° 16 de la CASSTM du 12 décembre 1984, concernant la conclusion d'accords en vertu de l'article 17 du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil (*J.O. n° C 273 du 24/10/1985)*

compétente ou l'organisme désigné par l'Etat d'emploi autorise le maintien de l'assujettissement du travailleur à la législation de l'Etat d'envoi.

L'original de cette communication, détenu par l'entreprise détachante, devra être transmis à l'entreprise auprès de laquelle le travailleur est détaché, afin de pouvoir démontrer en toute circonstance que l'exclusion de la législation de l'Etat membre où le travail est exécuté est légitime et justifier en conséquence le non paiement des cotisations prévues par cette législation.

14 SUSPENSION ET INTERRUPTION DE LA PÉRIODE DE DÉTACHEMENT

Quel qu'en soit le motif légitime (vacances, maladie, périodes d'instruction auprès de l'entreprise détachante etc.), les interruptions temporaires des activités du travailleur pendant la période de détachement ne peuvent pas justifier une prolongation du détachement d'une durée équivalente. Donc, le détachement prend fin à la date d'expiration de la période programmée, indépendamment de la durée et de la fréquence des interruptions de l'activité.

Les prolongations abusives de la période de détachement sous la forme d'interruptions temporaires répétées ne peuvent donc être autorisées.

Dans les cas où le détachement n'a pas été matériellement effectué ou si la prolongation du détachement n'a pas eu lieu, ou en cas d'interruption de la période de détachement avant son expiration, le travailleur et l'employeur sont tenus de notifier la cessation du détachement à l'institution compétente de l'Etat d'envoi.

Il en va de même lorsque le travailleur – au cours du détachement – est affecté ou transféré auprès d'une autre entreprise de l'Etat d'origine en cas, par exemple, de transfert, d'aliénation ou de fusion d'entreprise.

15 L'OBLIGATION D'INFORMATION ET LE CONTRÔLE DE LA RÉGULARITÉ DES DÉTACHEMENTS. LE RÔLE DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE EN CAS DE DÉSACCORD ENTRE LES INSTITUTIONS

Afin d'assurer que le mécanisme du détachement est appliqué correctement, les institutions compétentes de l'Etat membre à la législation duquel les travailleurs demeurent assujettis sont

tenues d’informer l’employeur et le travailleur détaché, au moyen de dépliants ou de tout autre matériel d’information, des conditions auxquelles le détachement est subordonné, et de les avertir de la possibilité de contrôles directs en vue de vérifier que subsistent les conditions qui ont permis le détachement.

Des informations similaires doivent être fournies par les institutions compétentes de l’Etat de résidence aux travailleurs non salariés qui exercent temporairement leur activité dans un autre Etat membre.

Tout en offrant aux entreprises et aux travailleurs toutes les garanties appropriées permettant de ne pas entraver la libre circulation des travailleurs et la libre prestation de services, les institutions compétentes de l'Etat d’envoi et de l'Etat d’emploi prennent individuellement ou en coopération toutes les initiatives nécessaires en vue de vérifier l’existence et la subsistance des conditions inhérentes au détachement (lien organique, exercice d’activités significatives dans l'Etat d’envoi, maintien dans l'Etat de résidence des infrastructures nécessaires à l’exercice d’une activité indépendante, etc.)

Lorsque, à la suite de contrôles, il subsiste des doutes quant au bien-fondé du détachement et/ou à la validité et au bien-fondé de la délivrance du formulaire E 101 et que les institutions concernées ne parviennent pas à un accord, chacune de ces institutions peut soumettre une note à la commission administrative par l’intermédiaire de son représentant gouvernemental. La commission examine la note à la première réunion suivant le vingtième jour après l’introduction de ladite note en vue de tenter de concilier les points de vue divergents en ce qui concerne la législation applicable dans le cas en question.