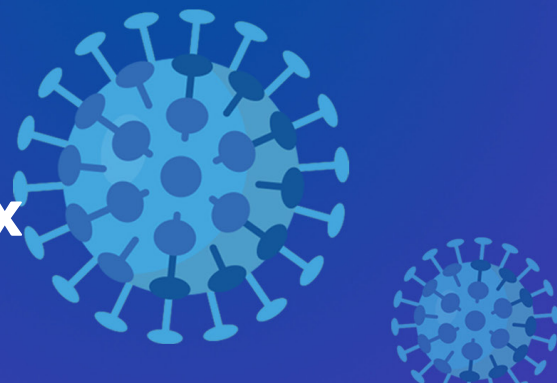


COVID-19

Informations destinées aux travailleurs frontaliers et aux travailleurs détachés



30 mars 2020¹
#coronavirus

Informations à l'attention des travailleurs frontaliers et des travailleurs détachés concernés par les restrictions à la libre circulation des personnes imposées par certains États membres de l'UE en raison de la COVID-19

Êtes-vous travailleur frontalier? Vous êtes travailleur frontalier si vous travaillez dans un État membre autre que votre État membre de résidence (ce qui signifie que vous allez travailler dans un pays et retournez régulièrement dans le pays où vous résidez). En cas de chômage, des règles différentes en matière de prestations de chômage s'appliquent aux travailleurs frontaliers qui ne retournent pas, en principe, à leur lieu de résidence au moins une fois par semaine.

Êtes-vous travailleur détaché? Vous êtes travailleur détaché si votre employeur, situé dans un État membre, vous envoie fournir temporairement un service dans un autre État membre. Aux fins de votre couverture sociale, vous êtes considéré comme un travailleur détaché si votre employeur vous envoie réaliser en son nom une activité liée à votre travail dans un autre État membre, ou encore si vous êtes travailleur non salarié et que vous vous rendez à l'étranger pour y exercer une activité semblable à celle que vous exercez normalement dans votre État membre d'origine.

Le présent document vise à vous informer sur les règles générales applicables à votre contrat de travail et sur les mesures que vous devez peut-être prendre en matière d'assurance maladie et de couverture de sécurité sociale. Les informations qu'il contient ne sont pas juridiquement contraignantes pour votre situation spécifique.

Le présent document n'est pas destiné aux citoyens de l'UE qui résident et travaillent dans un État membre dont ils ne sont pas ressortissants². Ceux-ci ont droit, à tous les points de vue, au même traitement que les ressortissants nationaux. Veuillez lire, à cet égard, les récentes lignes directrices relatives aux mesures de gestion des frontières visant à protéger la santé publique et à garantir la disponibilité des biens et des services essentiels³.

En particulier, les États membres ne doivent pas refuser l'entrée aux citoyens de l'UE résidant sur leur territoire. Les droits de ces derniers (y compris celui de se déplacer à l'intérieur de l'État membre ou d'en sortir) peuvent être soumis

1. Les services de la Commission surveillent constamment l'évolution de la situation et déterminent si d'autres informations peuvent être nécessaires en temps utile. Le présent document sera mis à jour régulièrement, de manière à tenir compte des évolutions.

2. Ces travailleurs de l'UE bénéficient des garanties prévues par la directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant le règlement (CEE) n° 1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE (JO L 158 du 30.4.2004, p. 77).

3. C(2020) 1753 final.

aux mêmes limitations que ceux des ressortissants nationaux. Les États membres peuvent également prendre des mesures appropriées, telles que l'obligation pour les citoyens de l'UE de se soumettre à l'auto-isolement ou des mesures similaires, à condition d'imposer les mêmes exigences à leurs propres ressortissants. Il est aussi rappelé que des mesures spécifiques concernant les travailleurs des transports figurent dans la communication C(2020) 1897 final de la Commission sur la mise en œuvre des voies réservées prévues par les lignes directrices relatives aux mesures de gestion des frontières visant à protéger la santé publique et à garantir la disponibilité des biens et des services essentiels.⁴

Les lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs énoncent les mesures que les États membres devraient prendre pour garantir que les travailleurs mobiles, en particulier ceux qui exercent des professions critiques dans la lutte contre la pandémie de coronavirus, peuvent accéder à leur lieu de travail⁵.

La Commission invite instamment les États membres à mettre en place des procédures spécifiques rapides et libres de charges pour assurer un passage sans heurt aux frontières et à prendre des mesures spécifiques garantissant une approche coordonnée au niveau de l'UE.

Certains pays établissent des orientations et des arrangements administratifs entre leurs pouvoirs publics afin de simplifier les procédures dans le domaine de la sécurité sociale en ce qui concerne les prestations pour les travailleurs mobiles⁶. La Commission encourage cette pratique et va recenser, en collaboration avec les États membres, les pratiques exemplaires qui peuvent être étendues aux autres États membres.



SI VOUS ÊTES TRAVAILLEUR FRONTALIER

Conformément aux *lignes directrices relatives aux mesures de gestion des frontières visant à protéger la santé publique et à garantir la disponibilité des biens et des services essentiels et aux lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de COVID-19*, les États membres ne devraient pas empêcher les travailleurs frontaliers et saisonniers de traverser les frontières et devraient mettre en place des procédures spécifiques rapides et libres de charges pour leur assurer un passage sans heurt.

Si vous êtes un travailleur frontalier soumis aux restrictions imposées par votre État membre d'emploi en raison de la pandémie de COVID-19, vous trouverez ci-après des informations relatives aux conditions d'emploi et à la couverture de sécurité sociale durant cette période.

De quelle loi relève votre contrat?

En vertu du droit de l'Union [article 8 du règlement (CE) n° 593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles], la loi applicable aux contrats individuels de travail est normalement celle de l'État membre dans lequel le travail est habituellement accompli. Autrement dit, si les restrictions d'entrée ou de sortie vous empêchent, en tant que travailleur frontalier, d'exécuter les obligations découlant de votre contrat de travail, c'est la loi de l'État membre dans lequel vous travaillez habituellement qui détermine les conséquences juridiques de l'impossibilité de travailler. Conformément à l'article 7 du règlement (UE) n° 492/2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, vous devriez avoir accès aux mêmes avantages sociaux et fiscaux, accordés par votre État membre d'emploi, que ceux qui sont accordés aux travailleurs nationaux dont les droits en matière de libre circulation sont limités.

4. https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/legislation/2020-03-23-communication-green-lanes_en.pdf

5. C(2020) 2051 final.

6. Voir par exemple:

Belgique: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/archives.html

France: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-situation-des-travailleurs-frontaliers>

Allemagne: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

Pays-Bas: <https://pers.svb.nl/coronavirus-en-wonen-of-werken-over-de-grens-de-sociale-verzekering-verandert-niet/>

Si vous êtes un travailleur frontalier qui ne peut pas se rendre au travail dans l'autre État membre et qui doit télétravailler depuis son État membre d'origine, cela fait-il de vous un travailleur détaché?

Non. Vous ne serez pas considéré comme un travailleur détaché au sens des directives sur le détachement de travailleurs⁷. Cela signifie que les conditions essentielles d'emploi de votre État membre d'origine ne vous seront pas applicables, puisqu'il n'y a ni prestation de services ni destinataire de ces services dans cet État. Votre contrat de travail continuera d'être régi par la loi de votre État membre d'emploi, comme auparavant, à moins que votre employeur et vous-même n'en conveniez autrement. Concrètement, cela signifie que vous n'avez pas à soumettre de demande ou de formulaire spécifique à cet effet. Conformément à l'article 45 du TFUE et à l'article 7 du règlement (UE) n° 492/2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, vous devriez avoir accès aux mêmes avantages sociaux et fiscaux, accordés par votre État membre d'emploi, que ceux qui sont accordés aux travailleurs nationaux dont les droits en matière de libre circulation sont limités. En matière de licenciement partiel, les travailleurs frontaliers jouissent des mêmes droits que les travailleurs résidents et nationaux⁸. Veuillez noter aussi que certains pays ont déjà adopté conjointement et mis en place les arrangements administratifs nécessaires pour confirmer que le télétravail ne change rien à la désignation du pays compétent⁹.

Si vous êtes travailleur frontalier ou saisonnier et si vous vous retrouvez au chômage complet durant cette période

Si vous êtes **travailleur frontalier** et si vous vous retrouvez au chômage complet durant cette période, vous devez vous adresser à l'organisme d'assurance chômage de votre État membre de résidence. Vous aurez droit aux prestations de chômage accordées par l'État membre de résidence aux mêmes conditions que les chômeurs de cet État membre, et vous devriez vous mettre à la disposition des services de l'emploi de l'État membre de résidence. Si vous êtes un travailleur frontalier qui ne retourne pas, en principe, à son lieu de résidence au moins une fois par semaine, vous pouvez rechercher un emploi soit dans l'État membre de résidence, soit dans l'État membre de votre dernier emploi. Vous devez contacter l'organisme d'assurance chômage de l'État membre dans lequel vous décidez de chercher un emploi. Vous aurez droit aux prestations de chômage accordées par cet État membre aux mêmes conditions que les chômeurs de cet État membre, et vous devriez vous mettre à la disposition des services de l'emploi de cet État membre.

Si vous êtes **travailleur saisonnier** et si vous vous retrouvez au chômage complet¹⁰ durant cette période, vous devez vous adresser à l'organisme d'assurance chômage de l'État membre dans lequel vous êtes assuré. Si vous exercez aussi une activité dans l'État membre de résidence en temps normal, c'est dans cet État membre que vous devez être assuré. Vous aurez alors droit aux prestations de chômage accordées par l'État membre de résidence aux mêmes conditions que les chômeurs de cet État membre, et vous devriez vous mettre à la disposition des services de l'emploi de l'État membre de résidence.

De quelle législation en matière de sécurité sociale relevez-vous, compte tenu des restrictions nationales en matière de franchissement des frontières et des recommandations de télétravail en raison de la pandémie de COVID-19?

En l'état actuel des choses, les règles européennes sur la coordination de la sécurité sociale continuent de s'appliquer. Elles offrent néanmoins une certaine souplesse qui permet aux travailleurs concernés de rester assurés dans l'État membre où ils étaient assurés avant l'apparition de la pandémie de COVID-19. Les cas de figure ci-après et les solutions proposées peuvent s'appliquer en fonction de la situation dans laquelle se trouvent les travailleurs.

7. Directive 96/71/CE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071> et directive 2014/67/UE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1584454887016&uri=CELEX:32014L0067>

8. En vertu de l'article 45 du TFUE et de l'article 7 du règlement (UE) n° 492/2011.

9. Par exemple, l'Allemagne, la Belgique, la France et les Pays-Bas ont élaboré des orientations. Voir note de bas de page n° 5 ci-dessus.

10. En ce sens que vous vous retrouvez au chômage à la fois dans l'État membre d'emploi saisonnier et dans l'État membre de résidence.

Si vous êtes un travailleur frontalier qui travaille exclusivement dans un État membre autre que l'État membre de résidence

Vous êtes actuellement assuré dans l'État membre d'emploi. Si, à l'heure actuelle, vous n'êtes pas en mesure de travailler dans votre État membre d'emploi habituel et devez temporairement travailler à domicile, cela ne devrait pas, en principe, entraîner de changement de la législation applicable à votre couverture sociale, puisqu'il s'agit d'une situation temporaire. Vous continuerez à avoir droit à toutes les prestations de sécurité sociale de l'État membre d'emploi.



SI VOUS ÊTES UN TRAVAILLEUR QUI EXERCE UNE ACTIVITÉ DANS PLUSIEURS ÉTATS MEMBRES

Si vous travaillez à la fois dans l'État membre d'emploi et dans l'État membre de résidence et si vous êtes assuré dans l'État membre d'emploi parce que votre activité dans l'État membre de résidence n'est pas substantielle (moins de 25 % de votre temps de travail)

Vous êtes actuellement assuré dans l'État membre d'emploi. Étant donné que l'activité exercée dans votre État membre de résidence va augmenter, elle peut devenir substantielle (en ce sens qu'elle représentera plus de 25 % de votre temps de travail sur une période de 12 mois). Dans ce cas, la législation de votre État membre de résidence ne pourrait devenir applicable en vertu de l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004 que si le temps de travail moyen sur une période de 12 mois dépasse 25 % de votre temps de travail total dans tous les États membres. Par conséquent, le fait que vous exercerez ces prochaines semaines une activité substantielle dans votre État membre de résidence ne devrait pas avoir d'incidence sur votre situation en matière de sécurité sociale. Vous devriez déjà être en possession d'un document portable (DP) A1 délivré en vertu de l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004 par l'institution compétente de l'État membre d'emploi.

Si vous travaillez à la fois dans l'État membre d'emploi et dans l'État membre de résidence et si vous êtes assuré dans l'État membre de résidence parce que votre activité dans ce dernier État est déjà substantielle (plus de 25 % de votre temps de travail)

Vous êtes actuellement assuré dans l'État membre de résidence. Vous devriez déjà être en possession d'un DP A1 délivré en vertu de l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004 par l'institution compétente de l'État membre de résidence. Les restrictions en matière de franchissement des frontières et le télétravail ne devraient pas avoir d'incidence sur votre couverture de sécurité sociale.

Que faire si vous ne vous reconnaissez dans aucun des cas de figure ci-dessus et si, en raison de la pandémie de COVID-19, vous êtes susceptible de changer d'État membre d'assurance sociale?

Si votre situation ne correspond à aucun des cas de figure décrits ci-dessus et si cela entraîne par conséquent un changement d'État membre d'assurance sociale, vous pouvez demander à votre employeur d'introduire une demande auprès de l'autorité compétente de l'État membre à la législation duquel vous souhaitez rester soumis, afin de continuer à relever de celle-ci. L'employeur doit justifier cette demande en précisant qu'il est dans votre intérêt de rester assuré dans l'État membre où vous êtes actuellement couvert¹¹.

Que faire si vous tombez malade alors que vous travaillez toujours dans votre État membre d'emploi, ou alors que vous télétravaillez depuis votre État membre de résidence?

Si vous travaillez dans un pays de l'UE mais résidez dans un autre, vous avez droit aux soins de santé dans les deux pays.

11. Voir aussi partie 2 des lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pour en savoir plus sur la possibilité de recourir à des accords dérogatoires.

Vous êtes très probablement déjà enregistré dans le pays où vous travaillez et vous avez reçu un formulaire S1 de la part de votre organisme d'assurance maladie (si ce n'est pas encore le cas, vous devez vous enregistrer et demander ce formulaire, que vous présenterez à tout organisme d'assurance maladie de votre pays de résidence). Ce formulaire vous donne droit aux soins de santé dans le pays où vous vivez, aux mêmes conditions que les travailleurs nationaux assurés dans ce pays.

Informations sur le DP A1 et les points de contact nationaux

Pour en savoir plus sur le DP A1, veuillez consulter la page suivante:

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=fr>

Pour de plus amples informations sur l'organisme de sécurité sociale chargé de délivrer le DP A1, veuillez consulter la page suivante: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf



SI VOUS ÊTES TRAVAILLEUR DÉTACHÉ

Faut-il vous conformer aux règles de l'État membre d'accueil en matière de travail?

Si vous vous trouvez dans l'État membre où votre employeur vous a envoyé fournir des services (ci-après l'«État membre d'accueil») et si vous allez continuer à y travailler, la législation de l'État membre d'accueil relative aux conditions essentielles d'emploi (salaire minimum, durée maximale de travail et période minimale de repos, règles en matière de santé, de sécurité et d'hygiène au travail, etc.) continuera de s'appliquer. S'il n'est pas permis de se rendre sur le lieu de travail en raison de restrictions liées à la COVID-19, vous devez respecter les règles de l'État membre d'accueil. Toutefois, vous continuerez à avoir droit aux prestations de sécurité sociale accordées par l'État membre dans lequel vous payez vos cotisations de sécurité sociale, et non à celles qui sont accordées par l'État membre d'accueil.

De quelle législation en matière de sécurité sociale relevez-vous, compte tenu des restrictions nationales en matière de franchissement des frontières et des recommandations de télétravail en raison de la pandémie de COVID-19?



Si vous êtes travailleur détaché et si votre activité a commencé avant l'apparition de la pandémie de COVID-19

Si vous êtes travailleur détaché et si votre activité dans l'autre État membre a commencé avant l'apparition de la pandémie de COVID-19, vous ne devriez pas être concerné par les éventuelles restrictions nationales au franchissement des frontières, si vous êtes déjà physiquement présent dans l'État membre dans lequel vous avez été détaché. Vous devriez poursuivre la période de détachement indiquée sur le DP A1, et vous resterez assuré dans l'État membre dans lequel votre employeur est établi ou dans lequel vous êtes assuré normalement, en tant que travailleur non salarié.



Si vous êtes travailleur détaché et si votre activité a commencé avant l'apparition de la pandémie de COVID-19, mais que vous vous rendez dans un autre État membre, par exemple, durant les périodes de repos

Si vous êtes travailleur détaché et si votre activité dans l'autre État membre a commencé avant l'apparition de la pandémie de COVID-19, il se peut que vous soyez tout de même concerné si vous quittez l'État membre dans lequel vous êtes détaché et souhaitez y revenir plus tard. C'est le cas si vous exercez votre activité dans un État membre qui applique des mesures nationales restreignant l'entrée des personnes venant de l'extérieur du pays ou de certaines régions affectées. Avant de sortir de l'État membre dans lequel vous êtes détaché, vous devriez donc vérifier, auprès

des autorités compétentes, que vous pourrez accéder à cet État membre à votre retour. Si l'on vous refuse l'entrée et si vous n'êtes donc pas en mesure de poursuivre votre période de détachement, votre employeur doit contacter l'institution compétente qui a délivré le DP A1 pour connaître la marche à suivre.



Si vous êtes travailleur détaché et si votre activité était censée commencer après l'apparition de la pandémie de COVID-19

Si vous êtes travailleur détaché et si votre activité était censée commencer dans l'autre État membre après l'apparition de la pandémie, il se peut que le début de votre période de détachement soit reporté en raison de restrictions nationales à l'entrée dans certains États membres. Dans ce cas, votre employeur – ou vous-même, si vous êtes travailleur non salarié – doit contacter l'institution compétente de l'État membre qui a délivré le DP A1 pour connaître la marche à suivre.



Si vous êtes travailleur saisonnier et si votre activité était censée commencer pendant ou après l'apparition de la pandémie de COVID-19

Si vous êtes travailleur saisonnier et si votre activité dans l'État membre d'emploi saisonnier était censée commencer pendant ou après l'apparition de la pandémie de COVID-19, il se peut que le début de votre emploi saisonnier soit reporté en raison de restrictions nationales à l'entrée dans certains États membres. Dans ce cas, vous devez contacter votre employeur dans l'État membre d'emploi saisonnier pour connaître la marche à suivre¹².

Restrictions à la libre circulation imposées par les États membres dans le contexte de la crise actuelle de la COVID-19

En vertu de l'article 45, paragraphe 3, du TFUE et de la directive 2004/38/CE, des limitations du droit à la libre circulation des travailleurs peuvent être introduites pour des raisons d'ordre public ou de sécurité intérieure, y compris en cas de risque lié à une maladie contagieuse. Toutefois, la justification des limitations doit être interprétée de façon restrictive¹³, et les limitations doivent être nécessaires, proportionnées et fondées sur des critères objectifs et non discriminatoires.

Des questions sur l'UE? Europe Direct peut vous aider: europa.eu/european-union/contact_fr

12. Voir aussi partie 3 des lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pour davantage d'informations concernant les travailleurs saisonniers.

13. Voir, en ce sens, affaires jointes Adoui et Cornuaille, 115 et 116/81, EU:C:1982:183.

© Union européenne, 2020

La réutilisation du présent document est autorisée, à condition de mentionner dûment la provenance et d'indiquer toute modification (licence Creative Commons Attribution 4.0 International). Pour toute utilisation ou reproduction d'éléments qui ne sont pas la propriété de l'Union européenne, l'autorisation peut devoir être obtenue directement auprès des titulaires de droits respectifs.

Toutes les images © Union européenne, sauf mention contraire. © Flaticon – tous droits réservés.