

Département thématique Politiques structurelles et de Cohésion

MOBILITÉ DES ARTISTES ET SÉCURITÉ SOCIALE

CULTURE ET ÉDUCATION



PARLEMENT EUROPEEN

Direction générale Politiques internes de l'Union

Département thématique Politiques structurelles et de Cohésion

CULTURE ET ÉDUCATION

MOBILITÉ DES ARTISTES ET

SÉCURITÉ SOCIALE

ÉTUDE

IP/B/CULT/IC/2006_197

30/11/2006

PE 379.203

FR

Cette étude a été demandée par la commission de de la Culture et de l'Éducation du Parlement européen.

Le présent document est publié dans les langues suivantes:

- Original: FR

Auteur: ERICARTS, Allemagne
Mme Suzanne CAPIAU

Fonctionnaire responsable: Mme Constanze ITZEL
Département thématique Politiques structurelles et de Cohésion
RMD 06J040
B-1047 Bruxelles
Tél.: +32(0)2 283 22 65
Fax: +32(0)2 284 69 29
E-mail: constanze.itzel@europarl.europa.eu

Manuscrit achevé en novembre 2006.

Cette étude est disponible sur:

- Intranet: <http://www.ipolnet.ep.parl.union.eu/ipolnet/cms/lang/fr/pid/456>

- Internet: <http://www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR>

Bruxelles, Parlement européen, 2006.

Les opinions exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position officielle du Parlement européen.

Reproduction et traduction autorisées, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source, information préalable de l'éditeur et transmission d'un exemplaire à celui-ci.



PARLEMENT EUROPEEN

Direction générale Politiques internes de l'Union

Département thématique Politiques structurelles et de Cohésion

CULTURE ET ÉDUCATION

**MOBILITÉ DES ARTISTES ET
SECURITÉ SOCIALE**

ÉTUDE

Contenu:

L'étude examine les entraves à la mobilité des artistes dans les domaines de l'assurance chômage et de la pension de retraite. Elle analyse les problèmes que rencontrent les artistes amenés à travailler dans un autre État membre. Ensuite, elle fait état du droit communautaire en la matière et examine des solutions possibles. Pour conclure, l'auteur donne des recommandations visant à faciliter la mobilité des artistes en Europe.

IP/B/CULT/IC/2006_197

SYNTHÈSE

L'étude se situe dans le prolongement d'une première étude commandée par le Parlement européen sur "*La situation des professionnels de la création artistique en Europe*" remise en août 2006, et qui s'était penchée sur les mesures innovantes adoptées en droit social et fiscal par certains États membres de l'Union européenne pour améliorer la situation socioéconomique des auteurs et des artistes interprètes ou exécutants. La présente étude approfondit sur le plan du droit communautaire le secteur de l'assurance chômage et la pension de retraite.

L'assurance chômage et les pensions de retraite relèvent, comme les autres secteurs de la sécurité sociale, de la seule compétence des États membres. L'Union européenne, en l'état actuel des traités, n'intervient que dans le cadre de la subsidiarité, par la voie de règlements qui coordonnent les régimes nationaux de sécurité sociale sur base de cinq principes: égalité de traitement entre citoyens européens, unicité de la législation applicable, maintien des droits acquis, maintien des droits en cours d'acquisition (totalisation des périodes de travail ou de résidence et paiement des prestations au prorata) et coopération loyale entre États et institutions. L'Union ne peut en aucun cas se substituer aux États.

Ces principes de coordination ne peuvent malheureusement pas solutionner tous les problèmes liés à la circulation des artistes. En raison de leur grande mobilité, les artistes principalement salariés subissent l'absence d'harmonisation: ils ne peuvent exercer le droit à la libre circulation qu'en voyant leur sécurité sociale, particulièrement leur assurance chômage menacée et leur pension de retraite bien souvent réduite et éclatée entre tous les États dans lesquels leur activité se déploie: les statuts différents sous lesquels leur activité s'exerce dans les États membres interrompent les périodes de stage et ne leur permettent pas d'accéder ou de maintenir leurs droits aux prestations de chômage, leurs séjours de travail, courts ou prolongés, dans les autres États, la complexité et lenteurs des procédures administratives favorisent le non paiement des cotisations sociales, les pertes de droits, l'éclatement du paiement de la pension de retraite entre plusieurs institutions nationales obéissant chacune à ses propres règles d'octroi, la reconstitution des carrières morcelées rencontre des difficultés de preuves insurmontables. Les règlements communautaires sont impuissants à résoudre tous ces problèmes.

La situation des *artistes travaillant normalement comme indépendants* s'est heureusement éclaircie depuis l'affaire BANKS en 2000: le mécanisme de l'"auto-détachement" temporaire¹, légitimé par la Cour, leur permet de rester attachés à la législation de l'État membre dans lequel ils exercent *normalement* leur activité indépendante, même s'ils sont engagés comme indépendants ou salariés dans les autres États.

Pour les artistes salariés, l'étude conclut que la seule solution, en l'état actuel, est de favoriser le rattachement du dossier social des artistes à la législation d'un seul État en générant des situations de *détachement temporaire*. Seul le détachement permet le maintien de la loi de l'État d'origine où l'artiste travaille normalement comme salarié. Ces situations nécessitent, outre la délivrance rapide des formulaires E 101 par les institutions, que les artistes soient engagés par une entreprise "*détachante*" vers le pays d'occupation temporaire. L'étude suggère qu'en plus des entreprises culturelles habituelles, le détachement puisse s'opérer par des entreprises de *production des prestations artistiques*. Ces services peuvent être créés par les professionnels dans chaque État membre. Il existe déjà des exemples en Belgique² et en France³.

¹ Pour 24 mois maximum, mais cette période peut être prolongée avec l'accord des institutions compétentes.

² Les bureaux sociaux pour artistes SMArt asbl.

³ Les entreprises de portage salarial.

En ce qui concerne le secteur chômage, pour pallier aux lenteurs administratives des institutions compétentes, les professionnels pourraient utiliser et remettre aux artistes immédiatement à la fin de leur engagement un *document E 301 professionnel* avec copie à l'institution compétente en matière de chômage en attente du formulaire officiel.

En matière de pensions de retraite, l'étude conclut à l'utilité d'un projet beaucoup plus ambitieux: la création d'un organisme communautaire de gestion des pensions des artistes professionnels qui gèrerait les droits à pension des artistes agréés pour avoir exercé une activité artistique pendant la majeure partie de leur carrière. Tous les droits à pensions de ces artistes seraient transférés à cet organisme par les États membres, à l'instar de ce qui se fait pour les fonctionnaires des Communautés et des institutions européennes. Cet organisme pourrait en outre octroyer une pension minimale financée, par exemple, par les amendes administratives européennes. Le Parlement pourrait confier l'étude de ce projet à la Commission.

Pour convaincre les pouvoirs compétents de mettre en place ou de soutenir de telles initiatives, l'étude préconise l'élaboration d'un dossier complet et précis de la situation. D'une part, en faisant appel à la Commission administrative de la sécurité sociale pour élaborer, en collaboration avec EUROSTAT, une étude statistique et factuelle sur la situation professionnelle des artistes en Europe (flux professionnels, professions, statuts en droit du travail et en sécurité sociale, durée d'occupation à l'étranger, situations de détachement,...), les modalités, voies et durées de délivrance des formulaires européens (E101 – détachement; E 301 – chômage), la durée d'instruction des dossiers pensions artistes ainsi que leur montant, montants et causes des pertes de droits à pension. D'autre part, en invitant les organisations, associations professionnelles du secteur et les syndicats d'artistes à soumettre une série de cas pratiques au réseau SOLVIT. Le bilan (solutions existantes et dysfonctionnements) serait alors déféré à la Commission et à la Commission administrative pour examen.

La Commission administrative pour la sécurité sociale pourrait alors, par une décision, adopter des mesures précises de simplification de procédure, d'accélération, et de priorité¹ pour la délivrance des documents administratifs E101, E301, pour l'instruction des dossiers de pensions vis-à-vis des artistes, proposer de supprimer la faculté réservée aux États par les règlements communautaires de ne pas payer la pension pour des périodes d'assurance inférieures à un an, et, par une recommandation, inviter les États membres à prendre en compte toutes les preuves d'occupation pour la reconstitution de la carrière d'artistes.

¹ La complexité de leur situation sociale autorisant une certaine priorité.

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE	iii
PARTIE I - INTRODUCTION	1
PARTIE II – RÉSULTATS DE L'ÉTUDE	3
Titre I. Rappel des principes	3
Titre II. L'assurance chômage	5
2.1. Le contexte	5
2.2. Les entraves liées au statut social de l'activité artistique	5
2.3. Proposition de solution	6
a. Le détachement	6
b. La mise en œuvre	7
c. L'action du Parlement européen	8
2.4. Les entraves relatives aux démarches administratives	9
a. Le paiement des cotisations dans un autre État que l'État d'emploi	9
b. La transmission du document E 301 en matière de chômage	11
2.5. Propositions de solution	11
a. Le détachement	11
b. Un E 301 professionnel	11
c. L'accélération des procédures administratives pour les artistes	12
d. L'action du Parlement européen	12
Titre III. La pension de retraite	13
3.1. Le contexte	13
3.2. Les principales entraves	13
3.3. Propositions de solutions	15
a. Le détachement	15
b. La création d'un organisme communautaire	15
c. Des améliorations techniques des règlements	16
d. L'information des professionnels	17
e. L'action du Parlement européen	17
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	19
BIBLIOGRAPHIE	21

ANNEXE I	Traité instituant la Communauté européenne	23
ANNEXE II	La Commission administrative (CASSTM) 1408/71	29
ANNEXE III	La Commission administrative (CACSSS) 883/2004	31
ANNEXE IV	Guide pratique en matière de détachement	35
ANNEXE V	SOLVIT	45
ANNEXE VI	Le GUSO (France)	49
ANNEXE VII	Principales personnes contactées	51
ANNEXE VIII	Adresses des services compétents en matière de chômage	53
ANNEXE IX	Modèle de formulaire E-301	59

Partie I - Introduction

Cette étude constitue un complément à une première étude commandée par le Parlement européen sur "*La situation des professionnels de la création artistique en Europe*". Délivrée en août 2006, celle-ci s'est penchée sur les mesures innovantes adoptées par certains États membres de l'Union européenne pour améliorer la situation socioéconomique des auteurs et des artistes interprètes ou exécutants dans les domaines des relations de travail, de la représentation professionnelle, de la sécurité sociale et de la fiscalité dans leurs aspects nationaux et européens liés à la mobilité transnationale.

Il a paru utile d'approfondir les problèmes les plus aigus rencontrés par les artistes dans le domaine de la sécurité sociale, et tout particulièrement l'assurance chômage et les pensions de retraite, afin de pouvoir proposer des solutions concrètes.

L'assurance chômage est appelée à jouer un rôle-clé dans la vie quotidienne des artistes tout au long de leur vie active. Le travail artistique est en effet caractérisé par sa nature intermittente et engendre une multitude de contrats de courte durée, de périodes de travail non rémunéré (perfectionnement, apprentissages de nouvelles techniques, étude de rôles, recherche). Dans ces conditions, l'accès des artistes à *l'assurance et aux indemnités de chômage*, ainsi que le maintien de leur assurance s'avèrent primordial pour nombre de professionnels.

Plus que tous les autres travailleurs, les artistes exercent leur activité partout en Europe, et dans le monde, et sont confrontés quotidiennement aux problèmes administratifs et juridiques de la circulation européenne qui freinent leur mobilité professionnelle.

Compte tenu du temps et des moyens mis à disposition, la présente étude n'examine pas les différentes législations nationales, mais s'attache à envisager la problématique au regard du droit communautaire. Pour les mêmes raisons, la méthodologie s'est concentrée sur la littérature et les rapports existants¹, ainsi que sur des entretiens avec des professionnels des institutions de sécurité sociale et de la gestion administrative de cas individuels.

Après avoir rappelé les principes de droit communautaire en matière de sécurité sociale, nous examinerons d'abord les entraves identifiées dans le secteur de l'assurance chômage, ensuite celles du secteur des pensions de retraite.

¹ ERICarts: *Causes, Consequences and Conflicts of Mobility in the Arts and Culture in Europe*. Interim Report for LABforCulture/European Cultural Foundation, prepared by Ilkka Heiskanen. Bonn/Helsinki 2006; Polacek, Richard: *Study relating to the various regimes of employment and social protection of workers in the European media, arts and entertainment sector in five applicant countries: Czech Republic, Hungary, Poland, Slovakia and Slovenia*. FIM-FIA-EURO-UNI-EAEA: 2003; Olivier Audéoud, Etude relative à la mobilité et à la libre circulation des personnes et des productions dans le secteur culturel, Etude n° DG EAC/08/00, avril 2002, 33 p; European Arts and Entertainment Alliance (EAEA): *Study Relating to the Various Regimes of Employment and Social Protection of Cultural Workers in the European Union / Etude relative aux régimes d'emploi et de protection sociale des travailleurs du spectacle et de l'audiovisuel dans les pays membres de l'Union européenne*. Bruxelles, 2002; Capiou, Suzanne, *La création d'un environnement juridique et économique approprié pour les activités artistiques*, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2000.

Partie II – résultats de l'étude

Titre I. Rappel des principes

L'Union européenne n'est pas compétente pour harmoniser les droits nationaux en matière de sécurité sociale. Son domaine d'action se réduit à coordonner les législations nationales, à créer des ponts entre les différents régimes nationaux, l'objectif étant d'éliminer les obstacles à la liberté de circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté européenne¹. L'Union ne peut par conséquent adopter des instruments d'harmonisation de certains principes ou de certaines règles.

Les systèmes de sécurité sociale dans l'Union diffèrent tant par leur philosophie, leurs modes de financement (par des cotisations sociales obligatoires, volontaires, calculées sur les salaires ou sur d'autres éléments, par l'impôt,...) que par leurs modes de gestion (centralisée auprès d'organismes publics, ou confiés à la gestion d'une multitude d'organismes publics, privés ou mixtes).

La coordination communautaire est basée sur cinq principes directeurs fondamentaux:

1. *l'égalité de traitement*: les résidents doivent être traités comme les nationaux²;
2. *la législation applicable* à une situation internationale donnée: pour éviter les doubles cotisations sociales, une seule législation est applicable, la *lex loci laboris*³, sauf situation particulière⁴;
3. *la conservation des droits acquis*: les droits à une prestation de sécurité sociale ne peuvent se perdre du simple fait de la résidence du travailleur dans un autre État membre que celui sous la législation duquel ils ont été acquis⁵;
4. *la conservation des droits en cours d'acquisition*: toutes les périodes de travail ou d'assujettissement sous les différentes législations nationales doivent être totalisées pour l'ouverture, le maintien du droit aux prestations et le calcul des prestations (*totalisation*); les prestations sont alors versées par chaque État au *prorata* de la période accomplie sur son territoire (*proratisation*);
5. *la coopération loyale*: les autorités compétentes doivent laisser inappliquées les dispositions nationales qui, dans certaines circonstances, engendrent la perte d'avantages sociaux, du simple fait de l'exercice du droit de libre circulation garanti par le traité⁶.

¹ La liberté de circulation est garantie par l'article 42 du traité instituant la Communauté européenne (v. annexe).

² Art. 3, règlement 1408/71 (sécurité sociales); art. 39, §2, traité CE (liberté de circulation); art. 43, al.1^{er}, 49, al. 1^{er} et 50, al. 3 (liberté d'établissement et libre prestation de service).

³ Loi du lieu de travail.

⁴ Art. 13 à 17 bis, règlement 1408/71; art. 11 à 13, règlement n° 883.

⁵ Art. 42, b, traité CE.

⁶ Art. 10, traité CE.

La coordination est une matière extrêmement technique et complexe. Elle est régie par le règlement 1408/71¹, et son règlement d'application n° 574/72². Ils seront bientôt remplacés par le règlement 883/2004³ et son règlement d'application dès que celui-ci entrera en vigueur. Les nouveaux règlements simplifient les textes antérieurs, les modernisent et intègrent la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes.

Ces règlements s'appliquent à l'ensemble du territoire de l'EEE⁴.

En application des règlements, il a été institué une CASSTM⁵ (Commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants) auprès de la Commission des Communautés européennes. Elle est composée d'un représentant gouvernemental de chaque État membre, assisté le cas échéant de conseillers techniques, et est chargée de traiter toute question administrative ou d'interprétation découlant du règlement 1408/71⁶. La Commission administrative peut agir, notamment par voie de recommandations à l'égard des États membres, et de décisions sur des questions administratives ou d'interprétation des règlements communautaires. La compétence de la Commission administrative est élargie par le nouveau règlement 883/2004⁷ (extension de son pouvoir de proposition, modernisation de l'échange d'informations).

Il existe également un CCSSTM (Comité consultatif pour la sécurité sociale des travailleurs migrants) composé de 150 membres actuellement⁸ (représentants de gouvernements, d'organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs), habilité à formuler des avis et des propositions à l'intention de la Commission administrative.

Pour mettre en œuvre la coordination des régimes de sécurité sociale, une série de formulaires communautaires a été créée par la Commission administrative: les fameux formulaires E 000. Ils ont été conçus pour être formatés de façon identique dans chaque langue nationale, ce qui permet aux administrations des autres États membres, à qui ils sont destinés, de comprendre facilement les informations qu'ils attestent (identification de l'assuré, législation applicable, périodes d'emploi ou d'assurance, montant de la rémunération, ...).

¹ Règlement du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

² Règlement du Conseil, du 21 mars 1972, fixant les modalités d'application du règlement 1408/71.

³ Règlement du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

⁴ Espace économique européen, qui comprend les États membres de l'UE et l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège.

⁵ Art. 80 et 81, règlement 1408/71, annexe II.

⁶ V. Annexe II.

⁷ V. Annexe III.

⁸ Art. 82 et 83, règlement 1408/71, annexe III.

Titre II. L'Assurance Chômage

2.1. Le contexte

L'assurance chômage concerne les artistes exerçant leur activité en tant que travailleurs *salariés*, c'est-à-dire lorsqu'ils sont engagés sous contrat de travail, ou lorsqu'ils bénéficient d'une assimilation légale à un salarié par une présomption de contrat de travail, comme en France, ou par extension du régime de sécurité sociale des salariés, comme en Belgique. Elle concerne également les artistes *non salariés*, puisque dans certains pays, comme au Danemark, il existe un régime d'assurances chômage pour travailleurs non salariés¹. Les régimes de chômage pour non salariés ont dorénavant été inclus dans le champ d'application matériel du système de coordination communautaire par le nouveau règlement 883/2004.

Les principales entraves identifiées dans le secteur de l'assurance chômage sont les suivantes : la non harmonisation du *statut* de l'activité artistique à l'échelle européenne, le versement des cotisations sociales de salarié dans un autre État que l'État d'occupation et les lenteurs administratives de la transmission des formulaires communautaires, notamment le E 301.

2.2. Les entraves liées au statut social de l'activité artistique

L'artiste, normalement salarié dans l'État d'origine, est considéré dans un autre pays comme indépendant pour la même activité

En principe, la législation de sécurité sociale applicable à une prestation de travail est la *lex loci laboris*, loi du lieu de travail. Un artiste qui se déplace successivement dans plusieurs États sera donc soumis successivement à la sécurité sociale de chaque État dans lequel il sera engagé comme travailleur salarié. Un artiste peut être assujéti comme salarié dans un État membre, et, *pour la même activité*, être considéré comme indépendant dans un autre État membre. Par exemple, les chanteurs d'opéra engagés en Belgique sont engagés sous contrat de travail, alors qu'au Royaume-Uni, ils exercent leur activité comme indépendant².

Lorsqu'il est engagé dans un autre État membre, cette différence de statut engendre pour l'artiste normalement salarié l'interruption de sa situation sociale et, en matière d'assurance chômage, des difficultés sérieuses qui constituent un frein important à la libre circulation des artistes. L'artiste *ne peut totaliser* cette période de travail pour l'accès à l'assurance chômage dans l'État où il exerce normalement son activité. Or, pour accéder à l'assurance chômage, on doit en général prêter un certain nombre de jours de travail pendant une période déterminée avant l'introduction de la demande d'indemnisation. Cette situation reporte alors le moment où il accèdera à l'assurance, voire empêche l'artiste d'y accéder. Elle peut également engendrer une *suspension* ou la *perte de son droit* aux allocations de chômage puisqu'il exerce alors une activité indépendante lui interdisant la maintien de son assurance.

¹ Au Danemark, les indépendants peuvent accéder à une assurance chômage et il est question de l'étendre en Allemagne aux para-salariés. En Belgique, tous les artistes relèvent du régime des salariés, sauf s'ils sont reconnus comme travailleurs indépendants. En France, il existe une présomption de contrat de travail entre les artistes du spectacle et la personne qui les engage.

² Affaire BANKS, C-178/97, arrêt CJCE 30 mars 2000.

2.3. Proposition de solution

a. Le détachement

Une solution concrète, et qui peut être immédiatement mise en œuvre, est le recours à une situation de *détachement*¹: un artiste, qui exerce normalement une activité salariée sur le territoire d'un État membre au service d'une ou plusieurs entreprises, est détaché par une de ces entreprises sur le territoire d'un autre État membre afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci, demeurera soumis à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas douze mois et qu'il ne soit pas envoyé en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de la période de son détachement.

Depuis *l'affaire BANKS*², qui a enfin éclairci les principes communautaires pour les non salariés, le détachement peut s'appliquer, sans plus aucun problème, aux artistes indépendants qui s'"*auto-détachent*" à l'étranger lorsqu'ils vont y effectuer un travail indépendant ou salarié.

L'objectif de la présente proposition serait de parvenir à l'application du même principe de détachement pour les artistes normalement salariés dans l'État d'origine.

En l'état actuel du droit communautaire, il apparaît que cette solution constitue la seule voie qui permette à l'artiste salarié, intermittent et itinérant international par excellence, d'exercer son activité sous le même statut et de maintenir un rattachement à une seule législation, celle de son État d'origine sous laquelle il est considéré comme salarié.

Cette solution engendre encore d'autres avantages: elle évite l'éparpillement du versement des cotisations dans plusieurs États membres, le risque de non versement des cotisations sociales dans les autres États membres, le cas échéant, et enfin, l'éclatement des droits aux prestations en espèces entre plusieurs pays, notamment le droit à la pension de retraite. Par ailleurs, les personnes détachées peuvent bénéficier des soins de santé dans l'État d'emploi temporaire depuis l'introduction de la carte européenne d'assurance maladie en 2004³.

Le détachement peut s'opérer pour une période de 12 mois qui peut être prolongée à 24 mois⁴, voire plus longtemps dans certains cas⁵.

La notion et les conditions du *détachement* ont fait l'objet d'un Guide des bonnes pratiques évolutif élaboré par la Commission (DG Affaires sociales)⁶.

"Selon les dispositions communautaires, le travailleur qui se déplace dans l'Union européenne doit être assujéti 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 État membre à un autre est, en règle générale, celui du nouvel État d'emploi.

¹ Art. 14, §1^{er}, a).

² Affaire C178/97, CJCE, arrêt 30 mars 2000.

³ Décisions n°s 189, 190 et 191 de la Commission administrative, JO du 27 octobre 2003.

⁴ Art. 14, §1, a, règlement 1408/71; art. 12, §1, règlement 883: le détachement s'étend immédiatement à 24 mois.

⁵ En application de l'art. 17, règlement 1408/71, notamment pour les journalistes.

⁶ Sur base du point 10 de la décision n° 181 du 13 décembre 2000 de la CASSTM.

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'État dans lequel l'entreprise opère normalement (appelé État d'envoi) dans tous les cas où il est envoyé par cette entreprise dans un autre État membre (appelé État 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.

(...)

*Ces situations – qui exonèrent du paiement des cotisations d'assurance dans l'État 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.*

(...)

*Selon les dispositions sus-citées du règlement, un travailleur est considéré comme étant en détachement régulier lorsque l'entreprise qui opère dans un État membre, et dont il **relève normalement**, l'envoie sur le territoire d'un autre État 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.”¹*

Le *lien organique* qui doit exister entre l'entreprise qui détache le travailleur découle d'un faisceau d'éléments, par exemple, un lien d'autorité, un contrat de travail, le pouvoir de déterminer la nature du travail, de licencier, etc. Ce lien organique devrait sans doute faire l'objet d'un examen particulier en ce qui concerne les artistes dont les activités sont de plus en plus intermittentes². De même qu'une attention particulière devrait être portée par la Commission administrative aux tournées européennes de spectacles se déroulant dans plusieurs États successivement³.

b. La mise en œuvre

Cette proposition de solution nécessite trois choses:

1. Une *réelle volonté* de trouver une solution appropriée à cette catégorie particulière de personnes que sont les artistes. Les artistes ne pourront bénéficier d'interprétations ou de règles particulières que si les institutions chargées de les mettre en œuvre sont convaincues qu'il s'agit d'une catégorie de personnes nécessitant un traitement différencié (principe d'égalité et de non discrimination). La Commission administrative hésitera à adapter ou à interpréter les règles communautaires en l'absence de justification objective.

Soulignons à cet égard que *l'article 17 du règlement 1408/71 (art. 16 du règlement 883/2004)* permet aussi que deux ou plusieurs États membres, les institutions ou les

¹ Extraits du GUIDE PRATIQUE en matière de détachement de travailleurs dans les États membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et en Suisse. V. en annexe III.
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/docs/posting_fr.pdf

² Comme l'a bien montré la crise des intermittents du spectacle en France, récemment.

³ Une interprétation *créative* a été élaborée en Belgique à cet égard. V. "Artiesten in loondienst die internationaal optreden" bruno.depauw@onssrszls.fgov.be

organismes compétents puissent prévoir d'un commun accord, *dans l'intérêt de certaines catégories de personnes* ou de *certaines personnes*, des exceptions aux dispositions du règlement qui déterminent la loi applicable. Mais la mise en œuvre de l'article 17 (décisions concertées entre États) est trop lente pour pouvoir apporter une solution générale et efficace.

Une *étude technique et factuelle* des problèmes concrets rencontrés en matière d'assurance sociale par les artistes se déplaçant à l'intérieur de l'UE semble donc être un préalable et pourrait être de nature à *convaincre* les pouvoirs compétents - toujours soucieux de ne pas ouvrir la porte à des revendications multiples insuffisamment justifiées de divers secteurs professionnels - *d'adapter ou d'interpréter les conditions du détachement* aux conditions socioéconomiques et matérielles propres à la mobilité des artistes.

2. Une *entreprise dans l'État d'origine* (appelé aussi État d'envoi) *qui puisse détacher l'artiste* dans l'État d'occupation temporaire: il peut s'agir, par exemple, d'une entreprise de production audiovisuelle, de spectacle, une entreprise de portage salarial, un bureau social pour artistes¹, agissant comme producteur, sous-traitant, coproducteur, ...

On peut aussi imaginer qu'il soit créé, dans chaque État membre, à l'initiative des professionnels du secteur avec le soutien des pouvoirs publics, une ou plusieurs entreprises culturelles sans but lucratif auxquelles les artistes recourraient pour être engagés comme salariés, ces entreprises agissant comme "*producteur*" de la prestation artistique sur le territoire d'origine. Ces entreprises pourraient d'ailleurs offrir le même service pour les prestations exécutées dans l'État d'origine.

3. La *délivrance rapide (voire immédiate, on line) par les institutions compétentes du formulaire E 101 (de détachement)*, qui, selon les informations recueillies, n'est pas toujours le cas: si dans certains États membres, hyper-informatisés, les E 101 peuvent être délivrés en quelques heures², dans d'autres pays, il faudrait, selon nos informations, attendre plusieurs mois;
4. La constitution d'un *réseau de personnes accessibles et compétentes* dans cette matière compliquée susceptibles de délivrer une *très bonne information aux professionnels*.

c. L'action du Parlement européen

Concrètement, le Parlement européen pourrait demander à la Commission de mettre à l'ordre du jour des prochaines réunions de la *CASSTM (Commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants)*³ l'étude des points suivants:

- une étude statistique à réaliser par EUROSTAT:

1. des flux d'artistes et de techniciens salariés ou indépendants en Europe (profession, statut en droit du travail et de la sécurité sociale, durée de l'occupation à l'étranger,

¹ Comme cela se dessine en Belgique, loi-programme du 24 décembre 2002.

² Trois heures en Belgique! v. le site www.securitesociale.be

³ La Commission se réunit tous les deux mois.

contexte: de production ou de coproduction cinématographique ou de spectacles vivants, de tournées européennes),

2. des délais, moyens matériels, et conditions de délivrance du E101 dans chaque pays,
 - la problématique du détachement d'artistes salariés et les conditions dans lesquelles le *lien organique* entre l'entreprise détachante et l'artiste peut être envisagé, notamment en tenant compte des conditions socioéconomiques particulières (intermittence, itinérance) liées aux coproductions audiovisuelles et aux tournées européennes et internationales, et des formes d'engagements émergentes, comme par les bureaux sociaux pour artistes ou les sociétés de portage salarial (en cas de travail temporaire), en collaboration avec des professionnels du secteur;
 - la mise à jour du Guide pratique en matière de détachement d'artistes;
 - l'élaboration d'une décision de la CASSTM relative à l'amélioration matérielle de la délivrance des formulaires E 101 par une informatisation automatique ou une procédure très simplifiée pour les entreprises du secteur culturel;
 - l'information adéquate et accessible aux professionnels de la création artistique;

Le Parlement européen pourrait également inviter les *organisations syndicales et les associations professionnelles* à soumettre aux experts du réseau SOLVIT¹ des *cas particuliers* liés à la sécurité sociale et la mobilité des artistes. Ces cas et les solutions, trouvées ou non, pourraient faire l'objet d'un bilan, soumis à la Commission administrative qui pourrait alors les examiner et mettre en œuvre des solutions adaptées.

2.4. Les entraves relatives aux démarches administratives

a. Le paiement des cotisations dans un autre État que l'État d'emploi

En principe, la législation de sécurité sociale applicable à une prestation de travail est la *lex loci laboris*, loi du lieu de travail. Un artiste qui se déplace successivement dans plusieurs États sera donc soumis successivement à la sécurité sociale de chaque État dans lequel il sera engagé comme travailleur salarié. En cas d'exercice simultané d'une activité sur le territoire de plusieurs États, cependant, le règlement 1408/71 contient des règles qui indiquent à quelle législation le travailleur est soumis pour le paiement des cotisations sociales et pour l'accès aux assurances sociales.

Lorsque l'artiste travaille comme salarié pour le compte d'un ou plusieurs employeurs qui ont leur siège dans différents États,

¹ SOLVIT est un réseau de résolution de problèmes en ligne: les États membres de l'UE y coopèrent pour régler, de façon pragmatique, les problèmes résultant de la mauvaise application de la législation du marché intérieur par les autorités publiques. Il existe un centre SOLVIT dans chaque État membre de l'UE. V. annexe V http://ec.europa.eu/solvit/site/index_fr.htm

- *dans lesquels l'artiste ne réside pas:*

par exemple, un artiste espagnol résidant à Paris et travaillant pour l'opéra de Rome et donnant un concert à d'Amsterdam

le régime de sécurité sociale de l'État dans lequel il réside, le régime français, est seul applicable à la totalité de ses activités; les cotisations sociales pour ses engagements à Rome et à Amsterdam devront être versées par ses employeurs en France¹;

- *s'il exerce également une activité dans l'État où il réside:*

par exemple, un artiste allemand résidant et travaillant à Bruxelles comme directeur artistique d'un théâtre pendant une saison, est aussi dramaturge à l'opéra de Madrid pour deux mois et donne une représentation à Prague comme acteur

le régime de sécurité sociale de l'État dans lequel il réside, soit le régime belge, est seul applicable à la totalité de ses activités: toutes les cotisations sociales pour ses engagements à Madrid et à Prague devront être versées en Belgique²;

- *lorsque l'artiste est engagé à temps partiel dans un autre État que l'État de résidence où il continue à bénéficier d'une partie de ses allocations de chômage:*

par exemple un artiste bénéficiaire des allocations de chômage en Belgique et résidant à Bruxelles engagé à mi-temps dans un théâtre aux Pays-Bas pendant six mois

le régime de sécurité sociale de l'État dans lequel il réside, soit le régime belge, est seul applicable à son engagement: les cotisations sociales devront être versées par son employeur néerlandais en Belgique³.

Dans ces cas spécifiques, la difficulté identifiée en matière d'assurance chômage – mais elle est la même pour les autres prestations sociales - est la suivante: lorsque selon le règlement, l'artiste est soumis à une autre législation que la *lex loci laboris*, on constate souvent que les cotisations sociales ne sont pas payées dans l'État désigné par le règlement, ou pas du tout. En conséquence, l'assuré ne peut totaliser cette période d'activité.

En pratique, le mécanisme du paiement des cotisations sociales dans un autre État que l'État de travail ne fonctionne pas du tout. La raison est simple: la charge administrative parfois insurmontable que représente le paiement des cotisations sociales dans un autre État. En France par exemple, il n'existe pas d'organisme centralisateur pour le paiement de l'ensemble des cotisations sociales⁴. Cette situation favorise le travail au noir. Les cotisations sont payées dans un autre État que celui désigné en application des règles communautaires ou ne sont pas payées du tout. L'artiste risque de ne pas disposer des documents prouvant que les cotisations auront été retenues, documents qui lui permettront de totaliser et de faire prendre en compte cette période de travail par les organismes de l'État compétent.

¹ Art. 14, §2 sub b ii).

² Art. 14, §2, sub b i).

³ En application de la Recommandation n°18 de la Commission administrative.

⁴ À l'exception des spectacles occasionnels. V. le GUSO: ce guichet unique s'adresse à tous les organisateurs de spectacle vivant qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles... V. annexe VI <http://www.guso.com.fr>

Dans le cas où l'artiste est chômeur indemnisé, il ne sera pas engagé, ou sera licencié dès que l'employeur apprendra qu'il doit verser les cotisations dans l'autre État.

b. La transmission du document E 301 en matière de chômage

En application des règlements communautaires, l'assuré peut totaliser les périodes de travail effectuées dans chaque État pour accéder à l'assurance chômage dans le dernier pays d'emploi ou d'assurance¹, mais à condition d'apporter la preuve de ces périodes de travail au moyen du formulaire E 301². Ce formulaire est établi par l'institution compétente en matière de chômage située dans l'État d'emploi. Si l'intéressé ne présente pas le E 301, l'institution compétente pour le service des prestations s'adresse à cette institution pour l'obtenir³.

La difficulté identifiée résulte de ce que ces formulaires sont transmis avec beaucoup de retard : soit en raison de la lenteur propre à certaines administrations, soit en raison du fait que l'artiste est déjà reparti (en tournée ou en raison de la fin de son contrat, par exemple) avant d'avoir pu faire les démarches auprès de l'organisme compétent en matière de chômage. Selon les informations recueillies, il serait quasi impossible d'obtenir les E 301 en Italie !

De façon générale, les procédures administratives suivies restent les procédures classiques : utilisation du papier, transmission par la voie hiérarchique interne, de bureau à bureau, ... Aujourd'hui encore, les retards en matière d'informatisation des données sont énormes et très variables d'un État à l'autre: "*On serait encore au Moyen-Age*", dit-on. Il n'existerait pas de véritable volonté politique dans certains États d'introduire des procédures automatisées et électroniques pour le traitement des données et des flux transfrontaliers d'informations.

La situation devrait évoluer à moyen terme puisque le nouveau règlement 883/2004 élargit la compétence de la Commission administrative à la modernisation du traitement des échanges d'informations entre institutions, et instaure même une *Commission technique pour le traitement de l'information*⁴.

2.5. Propositions de solution

a. Le détachement

La proposition décrite ci-dessus, le *détachement*, est de nature à résoudre les difficultés liées au paiement des cotisations sociales dans un autre État que l'État d'emploi puisque, en cas de détachement, c'est l'entreprise "détachante" qui verse les cotisations sociales sans l'État où il est établi, en principe l'État où l'artiste travaille normalement.

En ce qui concerne les difficultés liées aux lenteurs administratives ou les procédures inadéquates liées à la remise du formulaire E 301, en cas de détachement, l'artiste ne doit pas produire de formulaire européen puisqu'il est resté soumis à la législation du pays d'origine.

Nous renvoyons donc à ce qui est exposé ci-dessus.

¹ Plus exactement l'État compétent pour lui octroyer la prestation sociale demandée.

² V. Modèle de E 301, Annexe X.

³ Art. 80, §2, règl. d'application 574/72.

⁴ Art. 71, d et art 73, règl. 883/2004.

b. Un E 301 professionnel

On peut aussi imaginer que les professionnels du secteur mettent au point un document attestant des mêmes éléments que ceux figurant sur le E 301, une sorte de *E 301 professionnel*, qui serait remis par son employeur à l'artiste à la fin de son engagement, et une copie serait envoyée à l'institution compétente en matière de chômage. Cette institution dresserait le E 301 officiel.

Selon certains professionnels travaillant au sein d'institutions compétentes, cette solution serait acceptable¹: ces institutions prennent en compte d'autres preuves de travail que le E 301 *stricto sensu*². Ce qui importe, c'est de prouver qu'une période de travail a bien été effectuée de manière légale, "*conformément à la législation de l'autre État*".

Les formulaires E 301 existent déjà dans toutes les langues. Ils sont aisés à comprendre par leur formatage. Il suffirait de l'utiliser, par exemple, sous l'appellation *E 301 professionnel*.

c. L'accélération des procédures administratives pour les artistes

En ce qui concerne les lenteurs administratives et/ou l'inadéquation de la remise du formulaire E 301, la Commission administrative pourrait aussi adopter une décision à destination des États membres et de leurs institutions compétentes en matière de chômage, les invitant à accorder une *priorité au traitement des E 301 artistes*. Cette demande se justifie en raison de la particularité de leur situation professionnelle itinérante (courts séjours).

d. L'action du Parlement européen

Le Parlement européen pourrait, outre ce qui est suggéré ci-dessus en matière de détachement,

- demander à la Commission de mettre à l'ordre du jour des prochaines réunions de la CASSTM
 - o la réalisation d'une étude statistique par EUROSTAT, relative aux délais, moyens matériels, et procédure de délivrance du formulaire E 301 dans tous les États membres,
 - o l'adoption d'une décision à destination des États membres et de leurs institutions compétentes en matière de chômage, les invitant à accorder une priorité au traitement et à la remise des E 301 aux artistes.
- inviter les associations professionnelles (PEARLE, organisation syndicales d'artistes, réseau IETM, equities...) à mettre au point et promouvoir la remise aux artistes immédiatement à la fin de leur engagement un *document E 301 professionnel* avec copie à l'institution compétente en matière de chômage;

¹ Notamment selon l'ONEm, Office National de l'Emploi, Bruxelles.

² ONEm, Textes réglementaires commentés – version 23, art. 37, p. 42.

Titre III. La pension de retraite

3.1. Le contexte

On l'a dit, le rôle des règlements communautaires se limite à la coordination des régimes de pension : ils ne peuvent que construire des ponts entre les différents régimes nationaux, mais n'harmonisent en rien les législations nationales sur les pensions. Seuls les États membres peuvent fixer les règles d'assujettissement (basé sur le travail ou la résidence), le montant des cotisations, l'âge de la pension, le moment où la demande de pension peut être introduite et les conditions dans lesquelles elles peuvent être payées (conditions de cumul avec une activité professionnelle, par exemple).

On peut résumer le mécanisme des pensions de retraite comme suit.

Il est ouvert un *compte pension* dans chaque État où une personne a été assujettie à une législation sur la pension de retraite (les périodes d'assurance ou de résidence). Le *moment* où le travailleur peut prendre sa pension relève de la compétence de chaque État membre. Au moment prescrit, la demande de pension peut être introduite par l'intéressé *uniquement* dans son *pays de résidence* auprès de l'organisme qui gère les pensions. Cet *organisme* contacte alors tous les organismes des États membres dans lesquels une activité a été exercée pour instruire le *dossier pension* de l'intéressé. Lorsque sa législation subordonne l'acquisition, le maintien ou le recouvrement du droit à l'accomplissement de périodes d'assurances ou de résidence, l'organisme doit tenir compte, dans la mesure nécessaire, c'est-à-dire *totaliser, toutes les périodes d'assurances ou de résidence* accomplies sous la législation de tout autre État membre, comme s'il s'agissait de périodes accomplies sous sa législation¹. Il calcule alors une *pension théorique* basée sur la totalité de ces périodes. Le *paiement* de cette pension théorique est fractionné entre les États concernées *au prorata* des périodes d'assujettissement ou de résidence effectuées sous leur législation. L'objectif de la totalisation est de raisonner *comme si l'ensemble de a carrière a été accompli sur un seul et même territoire*.

3.2. Les principales entraves

Si la coordination organisée par les règlements communautaires représente une avancée considérable pour les citoyens européens, elle laisse subsister des situations extrêmement pénibles pour les artistes en raison de leur carrière construite autour d'une mobilité européenne et internationale beaucoup plus itinérante que la plupart des autres assurés sociaux. Ces situations, sans commune mesure avec celles des autres travailleurs, représentent autant d'entraves à la libre circulation des artistes garantie par les articles 39 à 42 du Traité CE.

¹ Art. 45, §1.

Les principales entraves identifiées rencontrées par les artistes sont les suivantes¹:

En ce qui concerne la *carrière*:

- la difficulté de reconstituer les périodes d'assujettissement pendant toute la carrière à défaut du paiement effectif des cotisations ou de preuves suffisantes d'assujettissement (retenue des cotisations ou périodes de résidence);
- le risque accru de l'absence de paiement des cotisations sociales par les employeurs établis dans les autres pays;
- l'âge différent auquel la pension peut être octroyée dans chaque État;
- la perte importante de droits à pension due aux périodes de stage imposées par certaines législations nationales (exigence d'un nombre minimal d'années de cotisations ou de résidence avant que le droit à pension soit ouvert): cette période peut varier, selon nos informations, de 0 en Belgique, à 5 ans en Allemagne, et même 15 ans en Italie (!); on notera toutefois que les règlements communautaires apportent en principe un correctif: toutes ces périodes doivent être totalisées conformément au principe décrit ci-dessus: la carrière totalisée doit être prise en compte dans chaque État comme si elle s'était déroulée sur son territoire;
- la suspension de la reconnaissance des droits à la retraite à une condition de résidence sur le territoire (et pas au temps de travail accompli).

En ce qui concerne la *totalisation*:

- la non prise en compte des périodes de travail inférieures à un an, qui permet dans ce cas à un organisme compétent de ne pas payer sa fraction de la pension effective; on notera toutefois que les règlements apportent un correctif partiel: ces périodes sont prises en considération pour le calcul de la pension par les autres États qui attribuent une pension (art. 48, règlement 1408/71; art. 57, règlement 883/2004)².

En ce qui concerne l'*instruction du dossier*:

- les lenteurs administratives: selon nos informations, la Commission administrative a procédé à une enquête montrant que la durée d'instruction pouvait atteindre 14 ans (!)³.

En ce qui concerne le *montant de la pension*:

- le montant généralement médiocre des pensions dont bénéficient les artistes, pour des raisons liées aux difficultés de reconstituer la carrière (preuves),
- au non paiement fréquent de leurs cotisations par leurs employeurs, ou
- à l'absence de versement de cotisations découlant de la faiblesse de leurs revenus.

¹ Audéoud, Olivier, Etude relative à la mobilité et à la libre circulation des personnes et des productions dans le secteur culturel, Etude n° DG EAC/08/00, avril 2002, 33 p.; European Arts and Entertainment Alliance (EAEA), Study Relating to the Various Regimes of Employment and Social Protection of Cultural Workers in the European Union / Etude relative aux régimes d'emploi et de protection sociale des travailleurs du spectacle et de l'audiovisuel dans les pays membres de l'Union européenne, Bruxelles, 2002; Polacek, Richard, Study relating to the various regimes of employment and social protection of workers in the European media, arts and entertainment sector in five applicant countries: Czech Republic, Hungary, Poland, Slovakia and Slovenia, FIM-FIA-EURO-UNI-EAEA, 2003.

² La Belgique, elle-même, prévoit que si la pension est inférieure à un certain montant annuel (actuellement 99,16 €) la pension n'est pas payée.

³ In Commission européenne, *Coordination... Budapest 2004*, op. cit., p. 127.

En ce qui concerne le *paiement*:

- l'absence de versement global par un seul organisme,
- des paiements morcelés entre les organismes nationaux en fonction des législations, des pratiques bureaucratiques nationales, des retards et des lenteurs injustifiés,
- le coût bancaire des transferts;
- des différences entre les législations nationales sur l'âge de la retraite (difficultés psychologiques), et
- les conditions variables de paiement (cumul autorisé ou non avec une activité artistique ou des droits intellectuels).

3.3. Propositions de solutions

Les entraves identifiées découlent du fait de l'éclatement de l'assujettissement à la sécurité sociale entre divers États. En l'absence d'harmonisation, les règlements communautaires ne peuvent y remédier suffisamment. La seule solution susceptible d'éliminer tous ces dysfonctionnements ne peut résulter que d'une centralisation de l'assujettissement des artistes à la sécurité sociale.

Deux voies sont envisageables: soit une centralisation dans un État membre, soit une centralisation auprès d'un organisme communautaire supranational.

a. Le détachement

Avec le mécanisme du détachement, les artistes verraient leur dossier de sécurité sociale rattaché et centralisé dans l'État membre d'origine où l'artiste exerce normalement son activité. Cette solution est déjà préconisée ci-dessus pour ce qui concerne l'assurance chômage. Nous y renvoyons donc.

Rappelons que le mérite de cette solution est d'être immédiatement applicable, sans modification des règlements communautaires. Elle ne nécessite que l'organisation des milieux professionnels et une interprétation favorable des États membres et de la Commission administrative (CASSTM) au détachement des artistes.

b. La création d'un organisme communautaire

Beaucoup plus ambitieuse, et sans doute encore utopique à ce stade, mais l'UE des 25 n'était-elle pas une idée complètement farfelue il y a 50 ans?, serait la création d'un organisme communautaire chargé de la *gestion* des pensions d'artistes salariés ou non salariés.

Il existe déjà un précédent: le système de transfert des droits à pension aux Communautés européennes pour les *fonctionnaires* des institutions et organismes communautaires¹. Ce qui démontre la pertinence de la solution. Il existe par conséquent un savoir-faire qui pourrait-être utile à la mise en place de ce système.

¹ Le transfert des droits est organisé en Belgique par la loi du 10 février 2003 réglant le transfert de droits à pension entre des régimes belges de pensions et ceux d'institutions de droit international public (M.B. 27.03.2003).

Tout *artiste professionnel* ayant travaillé comme artiste pendant la majeure partie de sa vie professionnelle verrait tous ses droits à pension ouverts dans chaque État membre transférés à cet organisme. Cet organisme serait le seul à instruire les dossiers, payer la pension de retraite, édicter les conditions dans lesquelles elle peut être cumulée avec une activité artistique éventuelle et ses revenus (droits d'auteur et droits voisins, subventions, ...).

Cet organisme pourrait également garantir une *pension minimale*. Son financement proviendrait, par exemple, des revenus communautaires résultant des amendes administratives infligées aux entreprises et aux États qui violent le droit communautaire.

Les artistes admis dans cet organisme le seraient sur la base de la reconnaissance d'un titre équivalent à celui d'un fonctionnaire de la Communauté.

Cette solution viendrait en aide à nombre d'artistes, surtout ceux en provenance des nouveaux États membres.

Ce projet constituerait un formidable signal de reconnaissance de l'importance de la Culture pour l'intégration européenne.

c. Des améliorations techniques des règlements

On peut bien sûr suggérer l'amélioration des règlements actuels, comme

- la suppression de la faculté réservée aux États membres de ne pas payer la pension pour des périodes d'assurances inférieures à un an (v. ci-dessus);
- l'accélération de l'harmonisation de l'immatriculation sociale européenne (attribution d'un numéro de sécurité sociale européen) et de la transmission électronique transfrontalière des données. L'informatisation des administrations nationales souffre de retards importants par manque de volonté politique, semble-t-il. Le problème est général. Les dysfonctionnements subis par les artistes pourront motiver les institutions à cet égard si une étude statistique et factuelle montre une problématique plus importante pour les artistes. Le nouveau règlement 883/2004 et son règlement d'application (ils pourraient entrer en vigueur en 2009) devraient améliorer, à moyen terme, la situation pour tous les citoyens européens: simplification des procédures, transmission électronique des données et coopération directe entre institutions pour diminuer la charge des procédures sur les assurés¹.

¹ Dans l'exposé des motifs de sa proposition de règlement d'application, la Commission européenne indique ce qui suit (nous soulignons un extrait):

« • **Résumé des mesures proposées**

La proposition du règlement d'application du règlement (CE) n° 883/2004 sur la coordination des régimes nationaux de sécurité sociale est destinée à parachever la modernisation et la simplification des dispositions actuelles, le règlement (CEE) n° 1408/71 et son règlement d'application (CEE) n° 574/72. Cet instrument est une pièce essentielle au service de la libre circulation des personnes dans l'Union.

Elle a pour but de définir les procédures de mise en œuvre concrète des règles des dispositions du règlement (CE) n° 883/2004 pour l'ensemble des acteurs concernés: les personnes assurées, les institutions de sécurité sociale et les autorités compétentes des États membres.

La proposition complète le travail de modernisation accompli dans le règlement (CE) n° 883/2004 et cherche à améliorer les procédures actuelles en les simplifiant et en clarifiant les dispositions existantes dans de nombreux domaines. A cet égard, au travers des procédures à accomplir, la proposition vise à faire ressortir plus clairement les droits et obligations des différentes parties prenantes.

- une recommandation adressée aux États membres de tenir compte non seulement des cotisations versées, mais surtout de *toute preuve de travail salarié et de la retenue des cotisations* dans les États dont la législation prend en compte des périodes d'assurance (le travailleur salarié ne devrait pas supporter la responsabilité du non versement des cotisations pensions par ses employeurs);

d. L'information des professionnels

En tout état de cause, ces améliorations ne résoudront pas les entraves répertoriées. En revanche, il est certain qu'une meilleure connaissance pratique des règles européennes et une information claire relative aux pensions de retraite, notamment le fonctionnement administratif de l'instruction du dossier pension, est de nature à attirer l'attention des intéressés pour se constituer des preuves suffisantes de paiement des cotisations, d'activité ou de résidence.

e. L'action du Parlement européen

Concrètement, le Parlement européen pourrait demander à la Commission de mettre à l'ordre du jour des prochaines réunions de la *CASSTM (Commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants)*¹, outre ce qui est déjà suggéré ci-dessus en matière de détachement, l'étude des points suivants:

- une étude statistique à réaliser par EUROSTAT
 1. du montant des pensions d'artistes salariés et non salariés par rapport à l'activité menée (profession, années de carrière),
 2. des délais du traitement des pensions d'artistes dans chaque pays,
- l'accélération rapide de l'informatisation des données relatives à la sécurité sociale dans chaque État membre, notamment par une immatriculation sociale européenne, et l'échange électronique des données entre toutes les institutions compétentes;
- l'examen de la suppression de la faculté réservée aux États membres de ne pas payer la pension pour des périodes d'assurances inférieures à un an.

Le Parlement européen pourrait demander à la Commission:

Cette proposition vise également à tirer toutes les conséquences de l'approfondissement de la coopération entre les différentes parties prenantes visées dans le règlement (CE) n° 883/2004.

Le fait que le règlement (CE) n° 883/2004 concerne désormais tous les citoyens européens, puisqu'il couvre également les non actifs, implique la modernisation des modes et des procédures de coopération entre les institutions de sécurité sociale des États membres.

Il s'agit très concrètement de faciliter les procédures pour les personnes assurées et d'accélérer le délai de réponse et de traitement des situations transfrontalières par les institutions dans les différentes branches de la sécurité sociale: maladie, accidents du travail, maladies professionnelles, invalidité, pension, chômage, prestations familiales.

Cet objectif implique qu'un accent particulier soit mis sur l'utilisation de méthodes modernes d'échanges d'informations. Les échanges électroniques de données entre les institutions apparaissent indispensables pour faciliter le transfert des renseignements nécessaires au fonctionnement de la coordination et en particulier à la détermination et au calcul des droits des assurés. »

¹ Selon nos informations, la Commission se réunit tous les deux mois.

- la mise en œuvre d'une information pratique sur l'apport des règlements communautaires en matière de pensions, adéquate et accessible aux professionnels de la création artistique;
- l'étude d'un projet d'organisme communautaire de gestion des pensions des artistes professionnels agréés pour avoir exercé une activité artistique pendant la majeure partie de leur carrière, et l'étude d'un projet d'une pension minimale octroyée par cet organisme à ces artistes financée par les amendes administratives.

Le Parlement européen pourrait inviter les États membres à améliorer matériellement le traitement des dossiers de pensions d'artistes eu égard à leur complexité, à prendre en compte pour la reconstitution de la carrière des artistes salariés, non seulement le montant des cotisations versées, mais également toutes preuves d'activité artistique salariée et de retenue des cotisations sociales;

Le Parlement européen pourrait également inviter les *organisations syndicales et les associations professionnelles* à soumettre aux experts du réseau SOLVIT¹ des *cas particuliers* liés à la sécurité sociale et la mobilité des artistes, notamment en matière de *pensions de retraites*. Ces cas et les solutions, trouvées ou non, pourraient faire l'objet d'un bilan, soumis à la Commission administrative qui pourrait alors les examiner et mettre en œuvre des solutions adaptées.

¹ SOLVIT est un réseau de résolution de problèmes en ligne: les États membres de l'UE y coopèrent pour régler, de façon pragmatique, les problèmes résultant de la mauvaise application de la législation du marché intérieur par les autorités publiques. Il existe un centre SOLVIT dans chaque État membre de l'UE. V. annexe V http://ec.europa.eu/solvit/site/index_fr.htm

Conclusions et recommandations

L'assurance chômage et les pensions de retraite relèvent, comme les autres secteurs de la sécurité sociale, de la seule compétence des États membres. L'Union européenne, en l'état actuel des traités, n'intervient que dans le cadre de la subsidiarité, par la voie de règlements qui coordonnent les régimes nationaux de sécurité sociale sur base de cinq principes: égalité de traitement entre citoyens européens, unicité de la législation applicable, maintien des droits acquis, maintien des droits en cours d'acquisition (totalisation des périodes de travail ou de résidence et paiement des prestations au prorata) et coopération loyale entre États et institutions. L'Union ne peut en aucun cas se substituer aux États.

Ces principes ne peuvent malheureusement pas solutionner tous les problèmes liés à la circulation des artistes. En raison de leur grande mobilité, les artistes principalement salariés subissent l'absence d'harmonisation: ils ne peuvent exercer le droit à la libre circulation qu'en voyant leur sécurité sociale, particulièrement leur assurance chômage menacée et leur pension de retraite bien souvent réduite et éclatée entre tous les États dans lesquels leur activité se déploie: les statuts différents sous lesquels leur activité s'exerce dans les États membres interrompent les périodes de stage et ne leur permettent pas d'accéder ou de maintenir leurs droits aux prestations de chômage, leurs séjours de travail, courts ou prolongés, dans les autres États, la complexité et lenteurs des procédures administratives favorisent le non paiement des cotisations sociales, les pertes de droits, l'éclatement du paiement de la pension de retraite entre plusieurs institutions nationales obéissant chacune à ses propres règles d'octroi, la reconstitution des carrières morcelées rencontre des difficultés de preuves insurmontables. Les règlements communautaires sont impuissants à résoudre tous ces problèmes.

La situation des *artistes travaillant normalement comme indépendants* s'est heureusement éclaircie depuis l'affaire BANKS en 2000: le mécanisme de l'"*auto-détachement temporaire*"¹, légitimé par la Cour, leur permet de rester attachés à la législation de l'État membre dans lequel ils exercent *normalement* leur activité indépendante, même s'ils sont engagés comme indépendants ou salariés dans les autres États.

Pour les artistes salariés, l'étude conclut que la seule solution, en l'état actuel, est de favoriser le rattachement du dossier social des artistes à la législation d'un seul État en générant des situations de *détachement temporaire*. Seul le détachement permet le maintien de la loi de l'État d'origine où l'artiste travaille normalement comme salarié. Ces situations nécessitent, outre la délivrance rapide des formulaires E 101 par les institutions, que les artistes soient engagés par une entreprise "*détachante*" vers le pays d'occupation temporaire. L'étude suggère qu'en plus des entreprises culturelles habituelles, le détachement puisse s'opérer par des entreprises de *production des prestations artistiques*. Ces services peuvent être créés par les professionnels dans chaque État membre. Il existe déjà des exemples en Belgique² et en France³.

En ce qui concerne le secteur chômage, pour pallier aux lenteurs administratives des institutions compétentes, les professionnels pourraient utiliser et remettre aux artistes immédiatement à la fin de leur engagement un *document E 301 professionnel* avec copie à l'institution compétente en matière de chômage en attente du formulaire officiel.

¹ Pour 24 mois maximum, mais cette période peut être prolongée avec l'accord des institutions compétentes.

² Les bureaux sociaux pour artistes, SMArt asbl.

³ Les entreprises de portage salarial.

En matière de pensions de retraite, l'étude conclut à l'utilité d'un projet beaucoup plus ambitieux: la création d'un organisme communautaire de gestion des pensions des artistes professionnels qui gèrerait les droits à pension des artistes agréés pour avoir exercé une activité artistique pendant la majeure partie de leur carrière. Tous les droits à pensions de ces artistes seraient transférés à cet organisme par les États membres, à l'instar de ce qui se fait pour les fonctionnaires des Communautés et des institutions européennes. Cet organisme pourrait en outre octroyer une pension minimale financée, par exemple, par les amendes administratives européennes. Le Parlement européen pourrait confier l'étude de ce projet à la Commission.

Pour convaincre les pouvoirs compétents de mettre en place ou de soutenir de telles initiatives, l'étude préconise l'élaboration d'un dossier complet et précis de la situation. D'une part, en faisant appel à la Commission administrative de la sécurité sociale pour élaborer, en collaboration avec EUROSTAT, une étude statistique et factuelle sur la situation professionnelle des artistes en Europe (flux professionnels, professions, statuts en droit du travail et en sécurité sociale, durée d'occupation à l'étranger, situations de détachement,...), les modalités, voies et durées de délivrance des formulaires européens (E101 – détachement; E 301 – chômage), la durée d'instruction des dossiers pensions artistes ainsi que leur montant, montants et causes des pertes de droits à pension. D'autre part, en invitant les organisations, associations professionnelles du secteur et les syndicats d'artistes à soumettre une série de cas pratiques au réseau SOLVIT. Le bilan (solutions existantes et dysfonctionnements) serait alors déféré à la Commission et à la Commission administrative pour examen.

La Commission administrative pour la sécurité sociale pourrait alors, par une décision, adopter des mesures précises de simplification de procédure, d'accélération, et de priorité¹ pour la délivrance des documents administratifs E101, E301, pour l'instruction des dossiers de pensions vis-à-vis des artistes, proposer de supprimer la faculté réservée aux États par les règlements communautaires de ne pas payer la pension pour des périodes d'assurance inférieures à un an, et, par une recommandation, inviter les États membres à prendre en compte toutes les preuves d'occupation pour la reconstitution de la carrière d'artistes.

¹ La complexité de leur situation sociale autorisant une certaine priorité.

Bibliographie

- Audéoud, O., *Etude relative à la mobilité et à la libre circulation des personnes et des productions dans le secteur culturel*, Etude n° DG EAC/08/00, avril 2002, 33 pp.
- Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, *Les dispositions communautaires en matière de sécurité sociale - Vos droits lorsque vous vous déplacez à l'intérieur de l'Union européenne*, mise à jour le 1^{er} octobre 2004, 51 pp.
- Coordination de la sécurité sociale dans une Europe élargie – Aujourd'hui et demain, Rapport de la conférence de l'UE concernant la sécurité sociale, Budapest 7 et 8 mai 2004, 157 pp.
- ERICarts, *Causes, Consequences and Conflicts of Mobility in the Arts and Culture in Europe*, Interim Report for LABforCulture/European Cultural Foundation, prepared by Ilkka Heiskanen. Bonn/Helsinki 2006.
- European Arts and Entertainment Alliance (EAEA), *Study Relating to the Various Regimes of Employment and Social Protection of Cultural Workers in the European Union / Etude relative aux régimes d'emploi et de protection sociale des travailleurs du spectacle et de l'audiovisuel dans les pays membres de l'Union européenne*, Bruxelles, 2002
- Mavridis, P., *Détachement des travailleurs dans l'Union européenne : le juge national, arbitre ou soumis au principe du pays d'origine? Commentaire sur l'arrêt Kiere (26 janvier 2006, aff. C-2/05)*, Bruxelles, Larcier, Journal des tribunaux du travail, 20 mai 2006, p. 225 à 233.
- Polacek, R., *Study relating to the various regimes of employment and social protection of workers in the European media, arts and entertainment sector in five applicant countries : Czech Republic, Hungary, Poland, Slovakia and Slovenia*. FIM-FIA-EURO-UNI-EAEA: 2003
- Van Raepenbusch, S., *La sécurité sociale des travailleurs européens – Principes directeurs et grands arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes*, Bruxelles, De Boeck et Larcier, Coll. De Boeck Université, 2001, 200 pp.

Annexe I Traité instituant la Communauté européenne

(Extraits de la version consolidée)

(Journal officiel n° C 325 du 24 décembre 2002)

(...)

PREMIÈRE PARTIE

LES PRINCIPES

Article 10

Les États membres prennent toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution des obligations découlant du présent traité ou résultant des actes des institutions de la Communauté. Ils facilitent à celle-ci l'accomplissement de sa mission.

Ils s'abstiennent de toutes mesures susceptibles de mettre en péril la réalisation des buts du présent traité.

(...)

TITRE III

LA LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES, DES SERVICES ET DES CAPITAUX

CHAPITRE 1

LES TRAVAILLEURS

Article 39

1. La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de la Communauté
2. Elle implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.
3. Elle comporte le droit, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique:
 - a) de répondre à des emplois effectivement offerts;
 - b) de se déplacer à cet effet librement sur le territoire des États membres;
 - c) de séjourner dans un des États membres afin d'y exercer un emploi conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux;
 - d) de demeurer, dans des conditions qui feront l'objet de règlements d'application établis par la Commission, sur le territoire d'un État membre, après y avoir occupé un emploi.
4. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux emplois dans l'administration publique.

Article 40

Le Conseil, statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 et après consultation du Comité économique et social, arrête, par voie de directives ou de règlements, les mesures nécessaires en vue de réaliser la libre circulation des travailleurs, telle qu'elle est définie à l'article 39, notamment:

- a) en assurant une collaboration étroite entre les administrations nationales du travail;
- b) en éliminant celles des procédures et pratiques administratives, ainsi que les délais d'accès aux emplois disponibles découlant soit de la législation interne, soit d'accords antérieurement conclus entre les États membres, dont le maintien ferait obstacle à la libération des mouvements des travailleurs;

- c) en éliminant tous les délais et autres restrictions, prévus soit par les législations internes, soit par des accords antérieurement conclus entre les États membres, qui imposent aux travailleurs des autres États membres d'autres conditions qu'aux travailleurs nationaux pour le libre choix d'un emploi;
- d) en établissant des mécanismes propres à mettre en contact les offres et les demandes d'emploi et à en faciliter l'équilibre dans des conditions qui écartent des risques graves pour le niveau de vie et d'emploi dans les diverses régions et industries.

Article 41

Les États membres favorisent, dans le cadre d'un programme commun, l'échange de jeunes travailleurs.

Article 42

Le Conseil, statuant conformément à la procédure visée à l'article 251, adopte, dans le domaine de la sécurité sociale, les mesures nécessaires pour l'établissement de la libre circulation des travailleurs, en instituant notamment un système permettant d'assurer aux travailleurs migrants et à leurs ayants droit:

- a) la totalisation, pour l'ouverture et le maintien du droit aux prestations, ainsi que pour le calcul de celles-ci, de toutes périodes prises en considération par les différentes législations nationales;
- b) le paiement des prestations aux personnes résidant sur les territoires des États membres. Le Conseil statue à l'unanimité tout au long de la procédure visée à l'article 251.

CHAPITRE 2

LE DROIT D'ÉTABLISSEMENT

Article 43

Dans le cadre des dispositions visées ci-après, les restrictions à la liberté d'établissement des ressortissants d'un État membre dans le territoire d'un autre État membre sont interdites. Cette interdiction s'étend également aux restrictions à la création d'agences, de succursales ou de filiales, par les ressortissants d'un État membre établis sur le territoire d'un État membre.

La liberté d'établissement comporte l'accès aux activités non salariées et leur exercice, ainsi que la constitution et la gestion d'entreprises, et notamment de sociétés au sens de l'article 48, deuxième alinéa, dans les conditions définies par la législation du pays d'établissement pour ses propres ressortissants, sous réserve des dispositions du chapitre relatif aux capitaux.

Article 44

1. Pour réaliser la liberté d'établissement dans une activité déterminée, le Conseil, agissant conformément à la procédure visée à l'article 251 et après consultation du Comité économique et social, statue par voie de directives.
2. Le Conseil et la Commission exercent les fonctions qui leur sont dévolues par les dispositions visées ci-dessus, notamment:
 - a) en traitant, en général, par priorité, des activités où la liberté d'établissement constitue une contribution particulièrement utile au développement de la production et des échanges;
 - b) en assurant une collaboration étroite entre les administrations nationales compétentes en vue de connaître les situations particulières à l'intérieur de la Communauté des diverses activités intéressées;
 - c) en éliminant celles des procédures et pratiques administratives découlant soit de la législation interne, soit d'accords antérieurement conclus entre les États membres, dont le maintien ferait obstacle à la liberté d'établissement;
 - d) en veillant à ce que les travailleurs salariés d'un des États membres, employés sur le territoire d'un autre État membre, puissent demeurer sur ce territoire pour y entreprendre une activité non salariée lorsqu'ils satisfont aux conditions auxquelles ils devraient satisfaire s'ils venaient dans cet État au moment où ils veulent accéder à cette activité;

- e) en rendant possibles l'acquisition et l'exploitation de propriétés foncières situées sur le territoire d'un État membre par un ressortissant d'un autre État membre, dans la mesure où il n'est pas porté atteinte aux principes établis à l'article 33, paragraphe 2;
- f) en appliquant la suppression progressive des restrictions à la liberté d'établissement, dans chaque branche d'activité considérée, d'une part, aux conditions de création, sur le territoire d'un État membre, d'agences, de succursales ou de filiales et, d'autre part, aux conditions d'entrée du personnel du principal établissement dans les organes de gestion ou de surveillance de celles-ci;
- g) en coordonnant, dans la mesure nécessaire et en vue de les rendre équivalentes, les garanties qui sont exigées, dans les États membres, des sociétés au sens de l'article 48, deuxième alinéa, pour protéger les intérêts tant des associés que des tiers;
- h) en s'assurant que les conditions d'établissement ne sont pas faussées par des aides accordées par les États membres.

Article 45

Sont exceptées de l'application des dispositions du présent chapitre, en ce qui concerne l'État membre intéressé, les activités participant dans cet État, même à titre occasionnel, à l'exercice de l'autorité publique.

Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, peut excepter certaines activités de l'application des dispositions du présent chapitre.

Article 46

1. Les prescriptions du présent chapitre et les mesures prises en vertu de celles-ci ne préjugent pas l'applicabilité des dispositions législatives, réglementaires et administratives prévoyant un régime spécial pour les ressortissants étrangers, et justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique.

2. Le Conseil, statuant conformément à la procédure visée à l'article 251, arrête des directives pour la coordination des dispositions précitées.

Article 47

1. Afin de faciliter l'accès aux activités non salariées et leur exercice, le Conseil, statuant conformément à la procédure visée à l'article 251, arrête des directives visant à la reconnaissance mutuelle des diplômes, certificats et autres titres.

2. Aux mêmes fins, le Conseil, statuant conformément à la procédure visée à l'article 251, arrête des directives visant à la coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres concernant l'accès aux activités non salariées et à l'exercice de celles-ci. Le Conseil statue à l'unanimité tout au long de la procédure visée à l'article 251 sur les directives dont l'exécution dans un État membre au moins comporte une modification des principes législatifs existants du régime des professions en ce qui concerne la formation et les conditions d'accès de personnes physiques. Dans les autres cas, le Conseil statue à la majorité qualifiée.

3. En ce qui concerne les professions médicales, paramédicales et pharmaceutiques, la libération progressive des restrictions sera subordonnée à la coordination de leurs conditions d'exercice dans les différents États membres.

Article 48

Les sociétés constituées en conformité de la législation d'un État membre et ayant leur siège statutaire, leur administration centrale ou leur principal établissement à l'intérieur de la Communauté sont assimilées, pour l'application des dispositions du présent chapitre, aux personnes physiques ressortissantes des États membres.

Par sociétés, on entend les sociétés de droit civil ou commercial, y compris les sociétés coopératives, et les autres personnes morales relevant du droit public ou privé, à l'exception des sociétés qui ne poursuivent pas de but lucratif.

CHAPITRE 3

LES SERVICES

Article 49

Dans le cadre des dispositions visées ci-après, les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de la Communauté sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un pays de la Communauté autre que celui du destinataire de la prestation.

Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, peut étendre le bénéfice des dispositions du présent chapitre aux prestataires de services ressortissants d'un État tiers et établis à l'intérieur de la Communauté.

Article 50

Au sens du présent traité, sont considérées comme services les prestations fournies normalement contre rémunération, dans la mesure où elles ne sont pas régies par les dispositions relatives à la libre circulation des marchandises, des capitaux et des personnes.

Les services comprennent notamment:

- a) des activités de caractère industriel;
- b) des activités de caractère commercial;
- c) des activités artisanales;
- d) les activités des professions libérales.

Sans préjudice des dispositions du chapitre relatif au droit d'établissement, le prestataire peut, pour l'exécution de sa prestation, exercer, à titre temporaire, son activité dans le pays où la prestation est fournie, dans les mêmes conditions que celles que ce pays impose à ses propres ressortissants.

Article 51

1. La libre circulation des services, en matière de transports, est régie par les dispositions du titre relatif aux transports.
2. La libération des services des banques et des assurances qui sont liées à des mouvements de capitaux doit être réalisée en harmonie avec la libération de la circulation des capitaux.

Article 52

1. Pour réaliser la libération d'un service déterminé, le Conseil, sur proposition de la Commission et après consultation du Comité économique et social et du Parlement européen, statue par voie de directives, à la majorité qualifiée.
2. Les directives visées au paragraphe 1 portent, en général, par priorité sur les services qui interviennent d'une façon directe dans les coûts de production ou dont la libération contribue à faciliter les échanges des marchandises.

Article 53

Les États membres se déclarent disposés à procéder à la libération des services au-delà de la mesure qui est obligatoire en vertu des directives arrêtées en application de l'article 52, paragraphe 1, si leur situation économique générale et la situation du secteur intéressé le leur permettent.

La Commission adresse aux États membres intéressés des recommandations à cet effet.

Article 54

Aussi longtemps que les restrictions à la libre prestation des services ne sont pas supprimées, chacun des États membres les applique sans distinction de nationalité ou de résidence à tous les prestataires de services visés à l'article 49, premier alinéa.

Article 55

Les dispositions des articles 45 à 48 inclus sont applicables à la matière régie par le présent chapitre.

(...)

Article 251

1. Lorsque, dans le présent traité, il est fait référence au présent article pour l'adoption d'un acte, la procédure suivante est applicable.
2. La Commission présente une proposition au Parlement européen et au Conseil.

Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée, après avis du Parlement européen:

- s'il approuve tous les amendements figurant dans l'avis du Parlement européen, peut arrêter l'acte proposé ainsi amendé,
- si le Parlement européen ne propose aucun amendement, peut arrêter l'acte proposé,
- dans les autres cas, arrête une position commune et la transmet au Parlement européen. Le Conseil informe pleinement le Parlement européen des raisons qui l'ont conduit à arrêter sa position commune. La Commission informe pleinement le Parlement européen de sa position.

Si, dans un délai de trois mois après cette transmission, le Parlement européen:

- a) approuve la position commune ou ne s'est pas prononcé, l'acte concerné est réputé arrêté conformément à cette position commune;
- b) rejette, à la majorité absolue des membres qui le composent, la position commune, l'acte proposé est réputé non adopté;
- c) propose, à la majorité absolue des membres qui le composent, des amendements à la position commune, le texte ainsi amendé est transmis au Conseil et à la Commission, qui émet un avis sur ces amendements.

3. Si, dans un délai de trois mois après réception des amendements du Parlement européen, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée, approuve tous ces amendements, l'acte concerné est réputé arrêté sous la forme de la position commune ainsi amendée; toutefois, le Conseil statue à l'unanimité sur les amendements ayant fait l'objet d'un avis négatif de la Commission. Si le Conseil n'approuve pas tous les amendements, le président du Conseil, en accord avec le président du Parlement européen, convoque le comité de conciliation dans un délai de six semaines.

4. Le comité de conciliation, qui réunit les membres du Conseil ou leurs représentants et autant de représentants du Parlement européen, a pour mission d'aboutir à un accord sur un projet commun à la majorité qualifiée des membres du Conseil ou de leurs représentants et à la majorité des représentants du Parlement européen. La Commission participe aux travaux du comité de conciliation et prend toutes les initiatives nécessaires en vue de promouvoir un rapprochement des positions du Parlement européen et du Conseil. Pour s'acquitter de sa mission, le comité de conciliation examine la position commune sur la base des amendements proposés par le Parlement européen.

5. Si, dans un délai de six semaines après sa convocation, le comité de conciliation approuve un projet commun, le Parlement européen et le Conseil disposent chacun d'un délai de six semaines à compter de cette approbation pour arrêter l'acte concerné conformément au projet commun, à la majorité absolue des suffrages exprimés lorsqu'il s'agit du Parlement européen et à la majorité qualifiée lorsqu'il s'agit du Conseil. En l'absence d'approbation par l'une ou l'autre des deux institutions dans le délai visé, l'acte proposé est réputé non adopté.

6. Lorsque le comité de conciliation n'approuve pas de projet commun, l'acte proposé est réputé non adopté.
7. Les délais de trois mois et de six semaines visés au présent article sont prolongés respectivement d'un mois et de deux semaines au maximum à l'initiative du Parlement européen ou du Conseil.

Annexe II La Commission administrative (CASSTM) 1408/71

(Extrait du Règlement 1408/71)

Article 80 Composition et fonctionnement

1. La commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants, ci-après dénommée "commission administrative", instituée auprès de la Commission des Communautés européennes est composée d'un représentant gouvernemental de chacun des États membres, assisté le cas échéant de conseillers techniques. Un représentant de la Commission des Communautés européennes participe, avec voix consultative, aux sessions de la commission administrative.

2. La commission administrative bénéficie de l'assistance technique du Bureau international du travail dans le cadre des accords conclus à cet effet entre la Communauté européenne et l'Organisation Internationale du Travail.

3. Les statuts de la commission administrative sont établis d'un commun accord par ses membres.

Les décisions sur les questions d'interprétation visées à l'article 81 point a) ne peuvent être prises qu'à l'unanimité. Elles font l'objet de la publicité nécessaire.

4. Le secrétariat de la commission administrative est assuré par les services de la Commission des Communautés européennes.

Article 81¹ Tâches de la commission administrative

La commission administrative est chargée :

a) de traiter toute question administrative ou d'interprétation découlant des dispositions du présent règlement et des règlements ultérieurs ou de tout accord ou arrangement à intervenir dans le cadre de ceux-ci, sans préjudice du droit des autorités, institutions et personnes intéressées de recourir aux procédures et aux juridictions prévues par les législations des États membres, par le présent règlement et par le traité;

b) de faire effectuer, à la demande des autorités, institutions et juridictions compétentes des États membres, toutes traductions de documents se rapportant à l'application du présent règlement, notamment les traductions des requêtes présentées par les personnes appelées à bénéficier des dispositions du présent règlement;

c) de promouvoir et de développer la collaboration entre les États membres en matière de sécurité sociale, notamment en vue d'une action sanitaire et sociale d'intérêt commun;

d) de promouvoir et de développer la collaboration entre les États membres en modernisant les procédures nécessaires à l'échange d'informations, notamment en adaptant aux échanges télématiques le flux d'informations entre les institutions, compte tenu de l'évolution du traitement de l'information dans chaque État membre. Cette modernisation a surtout pour but d'accélérer l'octroi de prestations;

e) de réunir les éléments à prendre en considération pour l'établissement des comptes relatifs aux charges incombant aux institutions des États membres en vertu des dispositions du présent règlement et d'arrêter les comptes annuels entre lesdites institutions;

f) d'exercer toute autre fonction relevant de sa compétence en vertu des dispositions du présent règlement et des règlements ultérieurs ou de tout accord ou arrangement à intervenir dans le cadre de ceux-ci;

g) de présenter des propositions à la Commission des Communautés européennes en vue de l'élaboration de règlements ultérieurs et d'une révision du présent règlement et des règlements ultérieurs.

¹ Cf. <http://www.cleiss.fr/docs/textes/1408-71/am17.html>

Annexe III La Commission administrative (CACSSS) 883/2004

(Extrait du Règlement 883/2004)

TITRE IV

COMMISSION ADMINISTRATIVE ET COMITÉ CONSULTATIF

Article 71

Composition et fonctionnement de la commission administrative

1. La commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (ci-après dénommée "commission administrative"), instituée auprès de la Commission des Communautés européennes, est composée d'un représentant gouvernemental de chacun des États membres, assisté, le cas échéant, de conseillers techniques. Un représentant de la Commission des Communautés européennes participe, avec voix consultative, aux réunions de la commission administrative.

2. Les statuts de la commission administrative sont établis d'un commun accord par ses membres.

Les décisions sur les questions d'interprétation visées à l'article 72, point a), sont adoptées suivant les règles de vote établies par le traité et font l'objet de la publicité nécessaire.

3. Le secrétariat de la commission administrative est assuré par les services de la Commission des Communautés européennes.

Article 72

Tâches de la commission administrative

La commission administrative est chargée:

a) de traiter toute question administrative ou d'interprétation découlant des dispositions du présent règlement ou de celles du règlement d'application ou de tout accord ou arrangement conclu dans le cadre de ceux-ci, sans préjudice du droit des autorités, institutions et personnes intéressées de recourir aux procédures et aux juridictions prévues par les législations des États membres, par le présent règlement et par le traité;

b) de faciliter l'application uniforme du droit communautaire, notamment en promouvant l'échange d'expériences et de bonnes pratiques administratives;

c) de promouvoir et de développer la collaboration entre les États membres et leurs institutions en matière de sécurité sociale en vue, notamment, de répondre aux questions particulières de certaines catégories de personnes; de faciliter, dans le domaine de la coordination de la sécurité sociale, la réalisation d'actions de coopération transfrontalière;

d) de favoriser le recours le plus large possible aux nouvelles technologies pour faciliter la libre circulation des personnes, notamment en modernisant les procédures nécessaires à l'échange d'informations et en adaptant aux échanges électroniques le flux d'informations entre les institutions, compte tenu de l'évolution du traitement de l'information dans chaque État membre; la commission administrative adopte les règles de structure commune pour les services de traitement électronique de l'information, notamment en matière de sécurité et d'utilisation des standards, et elle fixe les modalités de fonctionnement de la partie commune de ces services;

e) d'exercer toute autre fonction relevant de sa compétence en vertu du présent règlement et du règlement d'application ou de tout accord ou arrangement conclu dans le cadre de ceux-ci;

f) de faire toute proposition à la Commission des Communautés européennes en matière de coordination des régimes de sécurité sociale, en vue d'améliorer et de moderniser l'acquis communautaire par l'élaboration de règlements ultérieurs ou au moyen d'autres instruments prévus par le traité;

g) d'établir les éléments à prendre en considération pour la définition des comptes relatifs aux charges incombant aux institutions des États membres en vertu du présent règlement et d'arrêter les comptes annuels entre lesdites institutions, sur base du rapport de la commission des comptes visée à l'article 74.

Article 73

Commission technique pour le traitement de l'information

1. Une commission technique pour le traitement de l'information, ci-après dénommée "commission technique", est instituée au sein de la commission administrative. La commission technique propose à la commission administrative les règles d'architecture commune pour la gestion des services de traitement électronique de l'information, notamment en matière de sécurité et d'utilisation des standards; elle établit des rapports et donne un avis motivé avant qu'une décision ne soit prise par la commission administrative en vertu de l'article 72, point d). La composition et les modes de fonctionnement de la commission technique sont déterminés par la commission administrative.

2. À cet effet, la commission technique:

- a) rassemble les documents techniques pertinents et entreprend les études et les travaux requis aux fins de l'accomplissement de ses tâches;
- b) soumet à la commission administrative les rapports et les avis motivés visés au paragraphe 1;
- c) réalise toutes autres tâches et études sur les questions que la commission administrative lui soumet;
- d) assure la direction des projets pilotes communautaires d'utilisation de services de traitement électronique de l'information et, pour la partie communautaire, des systèmes opérationnels d'utilisation de ces mêmes services.

Article 74

Commission des comptes

1. Une commission des comptes est instituée au sein de la commission administrative. Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont fixées par la commission administrative.

La commission des comptes est chargée:

- a) de vérifier la méthode de détermination et de calcul des coûts moyens annuels présentés par les États membres;
- b) de réunir les données nécessaires et de procéder aux calculs requis pour l'établissement de la situation annuelle des créances revenant à chaque État membre;
- c) de rendre compte périodiquement à la commission administrative des résultats d'application du présent règlement et du règlement d'application, notamment sur le plan financier;
- d) de fournir les données et les rapports nécessaires à la prise de décisions par la commission administrative en vertu de l'article 72, point g);
- e) d'adresser à la commission administrative toutes suggestions utiles, y compris sur le présent règlement, en relation avec les points a), b) et c);
- f) d'effectuer tous travaux, études ou missions sur les questions qui lui sont soumises par la commission administrative.

Article 75

Comité consultatif pour la coordination des systèmes de sécurité sociale

1. Il est institué un comité consultatif pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (ci-après dénommé "comité consultatif", composé, pour chacun des États membres, de:

- a) un représentant du gouvernement;
- b) un représentant des organisations syndicales de travailleurs;
- c) un représentant des organisations syndicales d'employeurs.

Pour chacune des catégories visées ci-dessus, il est nommé un membre suppléant par État membre.

Les membres titulaires et les membres suppléants du comité consultatif sont nommés par le Conseil.

Le comité consultatif est présidé par un représentant de la Commission des Communautés européennes. Le comité consultatif établit son règlement intérieur.

2. Le comité consultatif est habilité, à la demande de la Commission des Communautés européennes, de la commission administrative ou de sa propre initiative:

- a) à examiner les questions générales ou de principe et les problèmes que soulève l'application des dispositions communautaires relatives à la coordination des systèmes de sécurité sociale,

notamment vis-à-vis de certaines catégories de personnes;

- b) à formuler à l'intention de la commission administrative des avis en la matière, ainsi que des propositions en vue de l'éventuelle révision desdites dispositions.

Annexe IV Guide pratique en matière de détachement¹

GUIDE PRATIQUE EN MATIÈRE DE DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS DANS LES ÉTATS MEMBRES² DE L'UNION EUROPÉENNE, DE L'ESPACE ECONOMIQUE EUROPÉEN ET EN SUISSE

1. POURQUOI UN GUIDE?

Le point 10 de la décision n°181 du 13 décembre 2000³ 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 État 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 œuvre 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° 1408/71⁴ (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.

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

Selon les dispositions communautaires, le travailleur qui se déplace dans l'Union européenne doit être assujéti 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 État membre à un autre est, en règle générale, celui du nouvel État d'emploi.

¹ GUIDE PRATIQUE en matière de détachement de travailleurs dans les États membres de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen et en Suisse.

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/docs/posting_fr.pdf

² La référence à "État membre" dans le texte qui suit vise également les États membres de L'EEE et la Suisse.

³ 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'État compétent.

⁴ 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).

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'État dans lequel l'entreprise opère normalement (appelé État d'envoi) dans tous les cas où il est envoyé par cette entreprise dans un autre État membre (appelé État 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 État autre que celui à la législation duquel ils sont soumis normalement.

Ces situations – qui exonèrent du paiement des cotisations d'assurance dans l'État 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 ÉTAT 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 État autre que celui dans lequel ils travaillent habituellement ou à bord d'un navire battant pavillon d'un autre État membre, ont également la possibilité de rester affiliés au régime d'assurance de leur État 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 RÉGLEMENTATION 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 État membre, et dont il *relève normalement*, l'envoie sur le territoire d'un autre État 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'État d'envoi. L'exercice d'activités de gestion purement internes dans cet État ne saurait dès lors justifier l'application des dispositions en matière de détachement.

L'existence d'*activités significatives* dans l'État 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'État membre d'envoi et dans celui d'emploi (la présence de personnel purement administratif

dans l'État 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'État d'envoi, les entreprises doivent, en plus de ces critères, exercer leur activité dans cet État 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 États 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'État 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 État membre;
- le travailleur est recruté dans un État membre pour être envoyé par une entreprise située dans un autre État membre auprès d'une entreprise d'un troisième État membre;
- le travailleur est recruté dans un État membre par une entreprise située dans un autre État membre pour effectuer un travail dans le premier État 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 État 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 État 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 » (cf. point 6 ci-dessus) sur le territoire de l'État membre d'établissement, avant de se déplacer vers un autre État 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'État d'établissement, au cours de l'exercice d'une activité temporaire dans un autre État 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 inexistantes (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 État membre, l'entreprise concernée (ou le travailleur salarié ou le travailleur non salarié) doit s'adresser à l'institution compétente de l'État d'envoi (ou bien de l'État où le travailleur non salarié exerce normalement son activité) afin d'obtenir le "certificat de législation applicable" (formulaire E 101, cf. annexe 1) qui atteste que ce travailleur est assujéti à la législation de cet État membre et doit donc être exempté de l'application de la législation de l'État 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 États 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'État 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'État d'emploi), soit la carte européenne d'assurance maladie ou le formulaire E 111 (lorsqu'il a maintenu sa résidence dans l'État 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'État 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 DÉTACHEMENTS 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.

Étant 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 148¹ de la commission administrative.

¹ 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.

Selon cette procédure, les institutions compétentes de l'État 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*".

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 dossier¹.

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'État d'emploi en vue d'obtenir l'accord permettant le maintien du travailleur au régime d'assurance de l'État 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'État d'envoi, l'autorité compétente ou l'organisme désigné de l'État 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.

13. QUE FAIRE DANS LES CAS OÙ L'ON PRÉVOIT QUE, POUR DES RAISONS OBJECTIVES, LE DÉTACHEMENT AURA UNE DURÉE SUPÉRIEURE 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'État 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

¹ La Finlande n'applique pas cette procédure mais utilise une procédure électronique spécifique.

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'État 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°16¹. Il convient de présenter la demande suffisamment à l'avance, dès lors que d'éventuelles difficultés ou objections soulevées par l'État 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'État membre d'emploi, l'autorité ou l'organisme désigné de l'État 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 compétente ou l'organisme désigné par l'État d'emploi autorise le maintien de l'assujettissement du travailleur à la législation de l'État 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'État 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'État d'envoi.

¹ 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*).

Il en va de même lorsque le travailleur – au cours du détachement – est affecté ou transféré auprès d'une autre entreprise de l'État 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'État 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'État de résidence aux travailleurs non salariés qui exercent temporairement leur activité dans un autre État 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'État d'envoi et de l'État 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'État d'envoi, maintien dans l'État 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.

Annexe V SOLVIT

(Extrait du site Internet)

Qu'est-ce que SOLVIT?

SOLVIT est un réseau de résolution de problèmes en ligne: les États membres de l'UE y coopèrent pour régler, de façon pragmatique, les problèmes résultant de la mauvaise application de la législation du marché intérieur par les autorités publiques. Il existe un centre SOLVIT dans chaque État membre de l'UE (ainsi qu'en Norvège, en Islande et au Liechtenstein). Les centres SOLVIT peuvent contribuer à traiter les plaintes émanant à la fois des **citoyens** et des **entreprises**. Ces centres font partie de l'administration nationale et s'engagent à fournir des solutions réelles à des problèmes réels dans un bref délai de dix semaines. Les services fournis par SOLVIT sont gratuits.

SOLVIT fonctionne depuis juillet 2002. Il est géré par les États membres mais c'est la Commission européenne qui fournit les installations et, si besoin est, propose une assistance pour accélérer la résolution des problèmes. Elle transmet également certaines des plaintes officielles qu'elle reçoit au système SOLVIT lorsqu'il existe de bonnes chances de régler le problème en question sans engager d'action en justice.

Pourquoi SOLVIT?

Le marché intérieur offre de nombreuses possibilités aux citoyens et aux entreprises. Vous pouvez avoir envie de vous installer dans un autre pays de l'Union européenne, d'y étudier, d'y travailler, de suivre votre partenaire ou d'y passer une retraite agréable. Vous pouvez aussi vouloir créer une entreprise ou vendre vos produits ou services dans un autre État membre de l'UE.

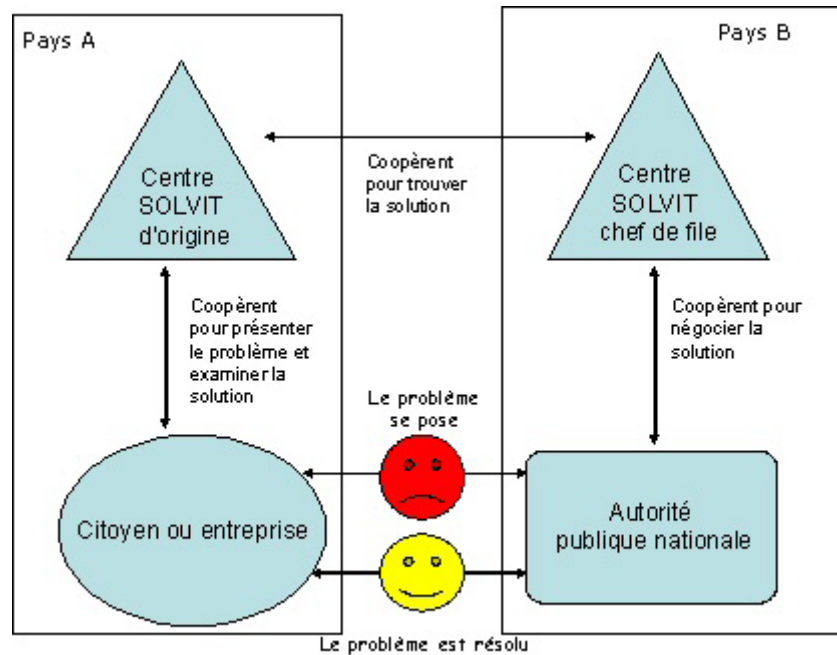
Même si, en général, le marché intérieur fonctionne bien, il est pratiquement impossible d'éviter les erreurs ou les problèmes d'interprétation sur vos droits au regard de la loi. Vous pouvez par exemple rencontrer des difficultés pour obtenir un permis de séjour, vous voir refuser la reconnaissance d'un diplôme ou de qualifications professionnelles, vous heurter à des problèmes lors de l'immatriculation de votre véhicule, avoir du mal à faire valoir vos droits en matière d'emploi, de sécurité sociale, d'impôts sur le revenu ou de vote. Votre entreprise peut également être confrontée à des obstacles administratifs, à des exigences nationales supplémentaires imposées à des produits qui sont déjà commercialisés dans un autre État membre de l'UE, ou encore à des problèmes pour se faire rembourser la TVA.

Ces problèmes sont parfois liés à un manque d'informations sur vos droits en Europe ou sur les procédures appliquées dans d'autres États membres de l'UE. Dans pareil cas, le portail "[L'Europe est à vous](#)" sur le site Europa peut vous apporter des éclaircissements.

Cependant, si vous êtes déjà bien informé de vos droits sur le marché intérieur et que vous avez essayé en vain de les faire valoir dans un autre pays de l'UE, SOLVIT est là pour vous aider.

Comment fonctionne SOLVIT?

Lorsque vous soumettez un cas à SOLVIT, le centre SOLVIT de votre pays (appelé centre SOLVIT "d'origine") vérifie dans un premier temps les données de votre demande pour s'assurer qu'elle porte effectivement sur la mauvaise application des règles du marché intérieur et que l'ensemble des informations nécessaires sont disponibles. **Votre dossier est ensuite introduit dans un système de base de données en ligne**, et automatiquement transmis au centre SOLVIT de l'État membre où le problème s'est produit (appelé centre SOLVIT "chef de file").



Le centre SOLVIT chef de file doit confirmer dans un délai d'une semaine s'il accepte ou non votre dossier, ce qui dépendra avant tout s'il considère votre demande comme justifiée et s'il croit dans la possibilité d'une solution pragmatique. Dans certains cas, le problème ne réside pas dans l'application de la règle mais dans la règle elle-même. Si la résolution d'un problème passe par l'abrogation d'une règle particulière, la procédure peut prendre plusieurs mois, sinon plus, et nécessiter une action formelle en justice. Dans de tels cas, SOLVIT est de peu d'utilité même si un État membre qui a accepté de modifier une règle contestée peut décider de renoncer à son application.

L'échéance pour trouver une solution à votre problème est de **10 semaines**.

Les deux centres SOLVIT coopéreront pour résoudre le problème et vous serez informé des progrès et de la solution proposée par votre centre SOLVIT d'origine.

SOLVIT peut être considéré comme un autre mécanisme de règlement des litiges. Il est beaucoup plus rapide de passer par SOLVIT que d'introduire une plainte officielle. Vous n'êtes pas obligé d'accepter la solution proposée mais vous ne pouvez pas l'attaquer formellement au travers de SOLVIT. Néanmoins, si un problème reste en suspens ou que vous considérez la solution proposée comme inacceptable, vous pouvez toujours engager une action en justice à travers un tribunal national ou déposer une plainte officielle auprès de la Commission européenne.

Quels sont les domaines d'action de SOLVIT?

SOLVIT intervient en principe pour tout problème transfrontalier entre une entreprise ou un citoyen, d'une part, et une autorité publique nationale, de l'autre, concernant la mauvaise application éventuelle de la législation communautaire. Les domaines les plus traités par SOLVIT jusqu'à présent sont les suivants:

- Reconnaissance des qualifications professionnelles et des diplômes
- Accès à l'éducation
- Permis de séjour
- Droits de vote
- Sécurité sociale
- Droits liés au travail
- Permis de conduire

- Immatriculation des véhicules
- Contrôle aux frontières
- Accès au marché des produits
- Accès au marché des services
- Établissement en tant qu'indépendant
- Marchés publics
- Fiscalité
- Libre circulation des capitaux ou des paiements.

Il ne s'agit pas là d'une liste exhaustive. SOLVIT examinera toutes les demandes répondant aux critères ci-dessus.

Toutefois, SOLVIT étant une approche informelle de la résolution des problèmes, il ne doit pas être utilisé dans les cas où une procédure judiciaire est déjà en cours.

Normes de qualité et de performance de SOLVIT

SOLVIT s'engage fermement à offrir aux citoyens et aux entreprises un service de premier ordre. Les centres SOLVIT sont donc convenus de respecter certaines normes de qualité et de performance pour la résolution des problèmes.

Sur la base de ces normes, vous pouvez prétendre aux prestations suivantes:

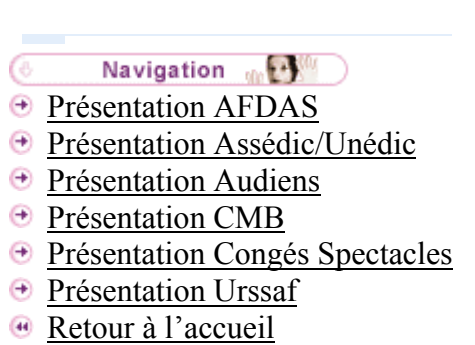
- Vous pouvez joindre le centre SOLVIT de votre pays par téléphone, télécopieur ou courrier électronique pendant les heures de bureau et vous recevrez une réponse rapide à votre demande.
- Si votre problème peut être traité par le système SOLVIT, le centre SOLVIT procédera à une première analyse du dossier et vous fera savoir dès que possible s'il peut être traité par SOLVIT.
- Lorsqu'un cas est soumis au système en ligne SOLVIT, vous recevrez une brève confirmation du centre SOLVIT.
- Si le centre SOLVIT du pays où le problème est survenu accepte de prendre en charge votre problème, le délai pour trouver une solution est de dix semaines.
- Si une solution est trouvée, vous obtiendrez des conseils spécifiques sur ce que vous devez faire pour bénéficier de la solution proposée.

Si, en dépit des efforts de SOLVIT, votre problème ne peut être résolu par le réseau, le centre SOLVIT de votre pays essayera de vous aider à trouver un autre moyen pour le régler.

Annexe VI Le GUSO (France) Centralisation du paiement des cotisations sociales

(Extrait du site Internet)

Qu'est-ce que le service Guso?



Présentation du Guso

La réponse simple pour l'emploi des salariés du spectacle vivant! Fini la paperasse et le casse-tête des déclarations!

Le Guso est un service de simplification administrative.

Proposé par les organismes de protection sociale du domaine du spectacle, ce dispositif simplifié de déclaration et de paiement des cotisations sociales est un service gratuit.

L'opérateur national pour le compte des partenaires est l'Unédic.

Il a pour objectif:

- de simplifier les démarches des organisateurs non professionnels de spectacle vivant,
- de garantir au salarié artiste ou technicien de spectacle vivant une meilleure protection sociale,
- de lutter plus efficacement contre le travail illégal.

Le service Guso **est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2004!**

(pour les dates de contrats de travail postérieurs au 31 décembre 2003)

Ce dispositif est réservé aux groupements d'artistes (Cf. Article 10 de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 modifiée relative aux spectacles) et **aux organisateurs non professionnels de spectacle vivant**:

Toute personne physique (particulier, commerçant, profession libérale...) et toute personne morale de droit privé (association, entreprise, comité d'entreprise, hôtels, restaurants...) ou de droit public (collectivité territoriale, établissement public, service de l'État...) qui:

- n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attraction, la production ou la diffusion de spectacles,
- emploient sous contrat à durée déterminée des artistes du spectacle (article L 762-1 du

code du travail) ou des techniciens qui concourent au spectacle vivant.

Le nombre de représentations organisées n'est plus limité comme auparavant.

Il leur permet de remplir en une seule fois l'ensemble de leurs obligations légales auprès des organismes de protection sociale:

- l'**AFDAS** pour la formation professionnelle,
- l'**Assédic** pour l'assurance chômage,
- **Audiens*** pour la retraite complémentaire et la prévoyance,
- les **Congés Spectacles** pour les congés payés,
- le **CMB** (Centre Médical de la Bourse) pour le service de santé au travail,
- l'**Urssaf** pour la Sécurité sociale.

Grâce à un formulaire unique et simplifié en ligne (ou papier), l'employeur réalise simultanément:

- le contrat de travail,
- la déclaration de l'ensemble des cotisations et contributions dues au titre de l'emploi et le paiement global,
- la déclaration annuelle des données sociales,
- l'attestation d'emploi destinée à l'Assédic,
- le certificat d'emploi destiné aux Congés Spectacles,
- la déclaration préalable à l'embauche, DPAE, (imprimé spécifique).

Une attestation récapitulative mensuelle est envoyée au salarié reprenant les différentes périodes d'emploi, les salaires et les cotisations sociales (salariales et patronales) correspondant aux salaires versés. Cette attestation se substitue à la remise du bulletin de paie.

Grâce au service Guso, l'employeur et le salarié sont en règle et protégés.

* *IRPS, IRCPS et Audiens Prévoyance.*

Date de publication : 02/02/2006 | [Version imprimable](#)

Annexe VII Principales personnes contactées

CORNELISSEN, Robertus (DG Emploi et Affaires sociales, Commission européenne) BE
Robertus.Cornelissen@cec.eu.int

De PAUW, Bruno (Office National de Sécurité sociale, Attaché, Service Conventions Internationales) BE
bruno.depauw@onssrsz.lss.fgov.be

HENRY, Dieudonné (Office National des Pensions - Bureau des conventions internationales) BE
Dieudonne.Henry@RVPONP.FGOV.BE

LEJEUNE, Murielle (Office national de l'Emploi, direction réglementation chômage) BE
murielle.lejeune@onem.be

PIETQUIN Geneviève (Service Public Fédéral Sécurité sociale) BE
Genevieve.Pietquin@minsoc.fed.be

SEBRECHTS, Chris (Office national de l'Emploi, Directie werkloosheidsreglementering) BE
sebrechts.christiaan.@rva.be

Annexe VIII - Adresses des services compétents en matière de chômage

Allemagne

Bundesanstalt für Arbeit
Regensburger Strasse 104
90478 NÜRNBERG
Tél.: 00 49 911 17 90
Télécopie: 00 49 911 179 34 36
E-mail: jab.ba@t.online.de

Autriche

Arbeitsmarktservice WIEN, Landesgeschäftsstelle
Service für Arbeitskräfte
Landstrasser Hauptstrasse 55-57
A – 1030 WIEN
Tél.: 00 43 1 51 525
Télécopie: 00 43 1 87871 50789

Danemark

Arbejdsdirektoratet
Stormgade 10 – Postboks 1103
1009 KØBENHAVN K
Tél.: 00 45 38 10 60 11
Télécopie: 00 45 38 19 38 90
Internet: www.adir.dk
mail <mailto:adir@adir.dk>

Espagne

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Instituto Nacional de Empleo (INEM)
Condensa de Venadito 9
28027 S/N MADRID
Tél.: 00 349 1 585 98 88
Télécopie: 00 349 1 377 58 81/87

Estonie (Estonia)

Estonian Unemployment Insurance Fund
(Eesti Töötukassa)
LÕKKE Street 4
TALINN 10122
ESTONIA
Tél: 00372 6 679 700
Télécopie: 00372 6 679 701
E-mail: info@tootukassa.ee
Personne de contact: PILLE LIIMAL, Adviser (tél.: 00372 6 679 704, e-mail:
Pille.Liimal@tootukassa.ee)

Finlande

Mailing address
KELA
International Affairs Office
P.O.Box 72
00381 HELSINKI
Tel.: 00 358 20 434 2650
Télécopie: 00 358 20 434 2502
E-mail: inter.helsinki@kela.memonet.fi

Visiting address
Valimotie 1B
00380 HELSINKI

France

Groupement régional des assedics de la région parisienne (GARP)
Rue de Mantes 14 – BP 50
92703 COLOMBES CEDEX
Tél.: 00 33 146 52 20 32
Télécopie: 00 33 146 52 20 63

Grande-Bretagne

Department of Social Security
Pensions and Overseas Benefits Directorate
Newcastle upon Tyne
ENGLAND NE98 1BA
Tél.: 00 44 191 218 71 40
Télécopie: 00 44 191 218 71 47

Grèce

O.A.E.D.
Ethnikis Antistasis 8
16610 GLYFADA – ATHENES
Tél.: 00 30 1 998 90 00
Fax: 00 30 1 993 73 01

Hongrie

FOGLALKOZTATÁSI HIVATAL
1089 BUDAPEST, Kálvária tér 7
Levél cím: 1476 BUDAPEST, Pf. 75
Tél.: (1)303-9300
Télécopie: (1)210-4255

Irlande

Social Welfare Services Office
Department of Social, Community and Family Affairs
O'Connell Bridge House
D'Olier Street
DUBLIN 2
Tél.: 00 353 1 874 84 44
Télécopie: 00 353 1 704 32 56

Irlande du Nord

Social Security Agency
Overseas Benefit Unit
Block 2, Castle Buildings,
Stormont, BELFAST
Tél.: 00 44 1232 52 26 03

Islande

Atvinnuleysisstryggingasjodur (Unemployment Insurance Fund)
Laugavegur 114
I – 150 REYKJAVIK
Tél.: 00 354 1 560 44 00
Télécopie: 00 354 1 562 45 35

Italie

Istituto Nazionale Previdenza Sociale
Servizio Rapporti e Convenzioni Internazionali Servizio
Via Ciro il Grande 21
00144 ROMA
Tél.: 00 39 6 59 05 45 30
6 59 05 47 95
Télécopie: 00 39 6 59 64 70 63
Internet: www.inps.it

E 301

Istituto Nazionale Previdenza Sociale
Rapporti e Convenzioni Internazionali
Via della Frezza 17
00186 ROMA
Tél.: 00 39 6 59 05 44 84
Télécopie: 00 39 6 59 05 64 05

Lettonie (Latvia)

State Social Insurance Agency
70a, Lacplesa Street
RIGA
LATVIA LV – 1011
Tél.: 00371 7011 800
Télécopie: 00371 7011 812

Liechtenstein

Amt für Volkswirtschaft
Gerberweg 2
FL – 9490 VADUZ
Tél.: 00 41 75 236 68 71
Télécopie: 00 41 75 236 68 89

Lituanie (Lithuania)

Lithuanian Labour Exchange
(Unemployment)
Gelezinio Vilko 3 A
LT – 2600 VILNIUS
LITHUANIA
Tél.: 00370 5 2360774
Télécopie: 00370 5 2360788
E-mail: liongina@ldb.lt

Luxembourg

Administration de l'Emploi
Rue Bender 10 – B.P. 2208
L – 1022 LUXEMBOURG
Tél.: 00 352 478 53 00
Télécopie: 00 352 40 61 40

Malte

International Relations Unit
Department of Social Security
38, Ordnance Street
VALLETTA – CMR 02
MALTA
Tél.: 00356 2590 3267/43
Télécopie: 00356 2590 3234
E-mail: iru.dss@gov.mt

Norvège

Arbeids- og velferdsdirektoratet
(Directorate of Labour and Welfare)
Postboks 5 St. Olavs Plass
N – 0130 OSLO
NORWAY
Tél.: 00 47 21 07 00 00
Télécopie: 00 47 21 07 00 01]

Pays-Bas

UWV Hengelo
Afdeling WW, Groep Verdragen
Postbus 124
NL – 7550 AC Hengelo
Demandes et information E 301/E 303:
Tél.: 0031 73 751 2190
Télécopie: 0031 74 750 3330
E-mail: uwv.verdragen@uwv.nl

Pologne

Ministry of the Economy, Labour and Social Policy,
Department of Coordination of Social Security Schemes
Nowogrodzka 1/3/5, 00 – 513
WARSZAWA
POLAND
Tél./Télécopie: 00 48 22 826 59 01
E-mail: Instytucja.Lacz@mps.gov.pl

Portugal

Secretaria de Estado da Segurança Social
Departamento de Relações Internacionais e Convenções de Segurança Social
Rue da Junqueira 112
Apartado 3072
1302 LISBOA
Tél.: 00 351 1 362 16 33
Télécopie: 00 351 1 363 27 25

République de Chypre (Cyprus)

The Social Insurance Services of the Ministry of Labour and Social Insurance
7, Byron Avenue
1465 NICOSIA
CYPRUS
Tél.: 0035722401638
Télécopie: 0035722672984
E-mail: interrel@sid.mlsi.gov.cy

République tchèque (The Czech Republic)

Employment Services Administration
Na Poricnim pravu 1
12801 PRAHA 2
Tél.: 00 420 221 922 831
E-mail: eva.rihova@mpsv.cz

Slovaquie (Slovakia)

Social Insurance Agency
Unemployment Benefits
Ulica 29, augusta 8
813 63 BRATISLAVA 1
SLOVAKIA
Tél: 00421 2 5931 4418
Télécopie: 00421 2 5931 4412
Personne de contact: MS Martina Kollárová (e-mail: martina.kollarova@socpoist.sk)

Slovénie (Slovenia)

ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE
Glinska ulica 12
1000 LJUBLJANA
SLOVENIA
Tél.: 01 200 2350
Télécopie: 01 425 9823
E-mail: info@ess.gov.si

Suède

The Swedish Unemployment Insurance Board
Courrier:
Box 210
S – 641 22 Katrineholm
SWEDEN
Tél.: 00 46 150 48 70 00
Télécopie: 00 46 150 48 70 02
Website: www.iaf.se
E-mail: iaf@iaf.se

Visiteurs:
Hantverkaregatan 3
Katrineholm

Suisse

SECO (Secrétariat d'État à l'économie – Staatssekretariat für Wirtschaft)
Effingerstrasse 31
CH – 3003 BERN
Tél.: 00 41 31 300 71 11
Télécopie: 00 41 31 300 71 99

E 301

SECO
Direction du Travail
Finkelhubel 12
CH – 3003 BERN]

Annexe IX Modèle de formulaire E 301

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE POUR LA SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Voir "Instructions" à la page 3

E 301

B (1)

ATTESTATION CONCERNANT LES PERIODES A PRENDRE EN COMPTE POUR L'OCTROI DES PRESTATIONS DE CHOMAGE

*Règlement 1408/71: article 67, article 68, article 71.1.A.ii, article 71.1.B.ii.
Règlement 574/72: article 80; article 81; article 84.2*

A délivrer par l'institution compétente en matière de chômage ou l'institution désignée par l'autorité compétente du pays où le travailleur salarié au chômage a été assuré antérieurement. A remettre à l'intéressé ou à renvoyer à l'institution compétente.

1. Travailleur salarié

- | | | | |
|-----|---|------------------------------------|-------------------|
| 1.1 | Nom (1 bis) | | |
| 1.2 | Prénoms | Nom de jeune fille (1 bis) (1 ter) | Date de naissance |
| 1.3 | Lieu de naissance (2) | Nationalité | D.N.I. (3) |
| 1.4 | Adresse du travailleur dans l'État auquel est destinée l'attestation (4) (14) | | |
| 1.5 | Numéro d'identification (4) (5) : | | |
| 1.6 | Syndicat / Caisse d'assurance-chômage (6) : | | |

2. Le travailleur désigné ci-dessus a accompli, au cours

- 2.1 de l'année (7) des deux années (7) des trois années (7)
 de plus de trois années (7) précédant la fin de son dernier emploi. des quatre années (7)

3. Les périodes d'assurance correspondant à une activité salariée et périodes assimilées ci-après (8)

- 3.1 Périodes d'assurance

du	au

3.2 Périodes assimilées à des périodes d'assurance

du	au	Motif de l'assimilation (9)

4. les périodes d'emploi salarié et périodes assimilées ci-après (8) (8 bis) :

4.1 Périodes d'emploi

du	au	Activités exercées (10)

4.2 Périodes assimilées à des périodes d'emploi

du	au	Motif de l'assimilation (9)

5. Renseignements sur le dernier emploi occupé (article 68, paragraphe 1, deuxième phrase)

Branche d'activité	Activité exercée (11) (p.ex. 'maçon, pas 'ouvrier du bâtiment'	Rémunération approximative par période de référence (15)

- 5.1 Motif de la cessation
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> licenciement (11 bis) | <input type="checkbox"/> démission |
| <input type="checkbox"/> expiration du contrat | <input type="checkbox"/> résiliation d'un commun accord |
| <input type="checkbox"/> autres motifs : | |

6. La personne concernée

- 6.1. a reçu ou doit recevoir une rémunération pour la période consécutive à la cessation du travail jusqu'au
- 6.2. a reçu ou doit recevoir, à l'occasion de la cessation du travail, une indemnité ou d'autres versements analogues d'un montant de
- 6.3. a reçu ou doit recevoir une indemnité de remplacement de congé annuel, d'un montant de pendant jours (12)
- 6.4. a renoncé aux droits suivants qui découlent du contrat de travail (13) :

Motif :

- 6.5. reçoit d'autres prestations :

7. Depuis le début du dernier emploi mentionné au point 5, l'intéressé a bénéficié des prestations de chômage

du	au

8. L'intéressé a droit aux prestations en vertu de l'article 69 du règlement 1408/71

(Attestation E 303 pour la période du au établie le

9. L'intéressé n'a pas droit aux prestations en vertu de l'article 69 du règlement 1408/71

9.1. parce qu'il n'y a pas droit en vertu de la législation appliquée par l'institution qui délivre la présente attestation

9.2. parce qu'il n'est pas resté à la disposition des services de l'emploi du pays compétent pendant quatre semaines à compter du début de son chômage, et qu'il n'a pas été autorisé à partir avant la fin de ce délai

10. L'intéressé n'a pas droit aux prestations en vertu de l'article 71, paragraphe 1, point a) i) ou de l'article 71, paragraphe 1, point b) i), du règlement 1408/71 au regard de l'institution qui délivre la présente attestation

10a). L'intéressé n'a pas droit à des prestations de l'assurance-chômage suisse, conformément au point 1.1 du protocole de l'annexe II de l'accord UE/Suisse sur la libre circulation des personnes

11. Institution qui délivre l'attestation

11.1 Nom : OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI
BUREAU DU CHOMAGE DE

11.2 Adresse (14):

BELGIQUE

11.5. Signature 11.4. Date 19/12/2006 11.3. Cachet

②

E301**INSTRUCTIONS**

Le formulaire doit être rempli en caractères d'imprimerie, en utilisant uniquement les lignes pointillées. Il se compose de trois pages ; aucune d'entre elles ne peut être supprimée, même si elle ne contient aucune mention utile.

NOTES

- (1) Symbole du pays dans lequel l'institution qui complète le formulaire est située: BE = Belgique; CZ = République tchèque; DK = Danemark; DE = Allemagne; EE = Estonie; GR = Grèce; ES = Espagne; FR = France; IE = Irlande; IT = Italie; CY = Chypre; LV = Lettonie; LT = Lituanie; LU = Luxembourg; HU = Hongrie; MT = Malte; NL = Pays-Bas; AT = Autriche; PL = Pologne; PT = Portugal; SI = Slovénie; SK = Slovaquie; FI = Finlande; SE = Suède; UK = Royaume-Uni; IS = Islande; LI = Liechtenstein; NO = Norvège; CH = Suisse.
- (1 bis) Pour les ressortissants espagnols, indiquer les deux noms.
Pour les ressortissants portugais, indiquer tous les noms (prénoms, nom, nom de jeune fille) dans l'ordre de l'état civil tels qu'ils apparaissent sur la carte d'identité ou le passeport.
- (1 ter) Les noms antérieurs incluent le nom de naissance.
- (2) Pour les localités portugaises, indiquer aussi la paroisse et la commune.
- (3) Pour les ressortissants espagnols, indiquer le numéro de la carte d'identité nationale (D.N.I.), si elle existe, même si la carte est périmée. Si ce document n'existe pas, indiquer "néant". Pour les citoyens slovènes, indiquer le numéro d'identification fiscale. Pour les ressortissants maltais, indiquer le numéro de carte d'identité. Pour les besoins des institutions maltaises, si l'intéressé n'est pas un ressortissant maltais, indiquer le numéro de sécurité sociale maltaise. Pour les ressortissants polonais, indiquer le numéro de carte d'identité ou de passeport.
- (4) Si celui-ci est connu.
- (5) Si le formulaire est destiné à une institution chypriote, indiquer le numéro d'assurance sociale; à une institution tchèque, danoise, estonienne, autrichienne, finlandaise, slovène, slovaque ou suédoise, le numéro d'identification personnel; à une institution néerlandaise, le numéro Sofi; à une institution polonaise, les numéros PESEL et NIP. Si le formulaire est destiné à une institution française, indiquer le numéro de sécurité sociale (NIR). Si le formulaire est destiné à une institution belge, indiquer le numéro d'identification de sécurité sociale (NISS-INSZ).
- (6) A remplir, si possible, uniquement si l'attestation est demandée par un travailleur qui a l'intention de se rendre en Estonie, au Danemark, en Finlande, en Islande ou en Suède et qui a déjà été assuré précédemment dans l'un de ces pays.
- (7) *Un an* si l'attestation est destinée à une institution luxembourgeoise.
Deux ans si elle est destinée à une institution italienne, islandaise, du Liechtenstein ou suisse. L'Italie pourra, en outre, demander communication de la carrière complète de l'intéressé à l'étranger. Pour les besoins des institutions suisses, quatre ans dans le cas de l'éducation d'un enfant ou d'une activité non salariée de courte durée.
Trois ans si elle est destinée à une institution belge, danoise, française, grecque, irlandaise, portugaise ou du Royaume Uni.
Plus de trois ans si l'attestation est destinée à une institution finlandaise (20 ans), espagnole (6 ans), allemande (7 ans), autrichienne (10, 15 ou 25 ans), hongroise et slovaque (4 ans), suédoise (8 ans), estonienne, tchèque, chypriote, lettone, néerlandaise, slovène ou maltaise (carrière complète). Dans certains cas, l'institution belge demande communication de la carrière complète. En ce qui concerne les travailleurs de 52 ans et plus, l'institution espagnole peut, le cas échéant, demander des informations sur les périodes supplémentaires précédant les six dernières années.
La dernière année civile écoulée ou les trois dernières années civiles écoulées si le formulaire est destiné à une institution norvégienne.

- (8) Si la ventilation entre les données demandées aux points 3.1, 3.2, 4.1 et 4.2 n'est pas possible, indiquer le total au point 3.1 ou 4.1 selon le cas. Les points 3.1 et 4.1 doivent être remplis même si les périodes se chevauchent. A compléter si l'attestation est destinée à une institution hongroise.
- (8 bis) Le terme 'période d'emploi' désigne uniquement celles qui n'ont pas été considérées comme périodes d'assurance-chômage en vertu de la législation de l'État concerné.
- (9) Par exemple: maladie, maternité, accident du travail, service militaire, formation professionnelle, chômage constaté, etc.
- (10) Indiquer également le nombre d'heures travaillées au cours de cette période.
- (11) Préciser s'il s'agit d'une activité saisonnière. Si l'attestation est destinée à une institution belge, indiquer également le nombre d'heures travaillées par semaine.
- (11 bis) Pour les besoins des institutions estoniennes, lettones et suisses, indiquer si le licenciement résulte d'une faute de l'intéressé.
- (12) A remplir si l'attestation est destinée à une institution belge, chypriote, danoise, allemande, espagnole, française, italienne, néerlandaise, autrichienne, du Liechtenstein, slovène, suisse ou norvégienne.
- (13) A remplir si l'attestation est destinée à une institution belge, danoise, italienne, néerlandaise, portugaise, du Liechtenstein, slovène, suisse ou norvégienne.
- (14) Rue, numéro, code postal, localité, pays.
- (15) Pour les besoins des institutions belges, indiquer la rémunération mensuelle moyenne brute. Pour les besoins des institutions polonaises, indiquer la rémunération réelle. Pour les besoins des institutions tchèques et hongroises, indiquer la rémunération mensuelle moyenne nette. Pour les besoins des institutions slovaques, indiquer la rémunération mensuelle moyenne brute pendant la période d'emploi.