

Guide du détachement en **Allemagne**



2^{ème} édition – Juin 2021



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne dans le cadre du programme EaSI

Fondé en 1993, EURES (acronyme de EUROpean Employment Services) est un réseau de coopération entre la Commission européenne, les divers services publics de l'emploi et d'autres acteurs régionaux, nationaux ou internationaux.

La mise en commun des ressources des organisations membres et partenaires d'EURES constitue une base solide permettant au réseau EURES d'offrir des services de haute qualité aux travailleurs et aux employeurs de l'Espace économique européen.

Le réseau EURES a pour but d'informer les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les étudiants et les employeurs sur les conditions de vie et de travail dans les pays de l'Espace économique européen et de faciliter la libre circulation des travailleurs dans cet espace.

Dans cette optique, le CRD EURES / Frontaliers Grand Est publie régulièrement des informations pratiques sur la situation sociale en Allemagne, en Belgique, en France et au Luxembourg, notamment par le biais de son site internet www.frontaliers-grandest.eu.

Le présent guide a pour objectif d'informer aussi bien les employeurs que les salariés sur la législation relative au détachement en Allemagne.

Ce guide ne contient que des informations générales.

Pour plus de renseignements, il convient de prendre contact avec les organismes compétents dont les coordonnées se trouvent à la fin du guide.

OBJECTIF ET CONTENU DE CE GUIDE

Le Guide du détachement en Allemagne constitue un aperçu général de la législation en vigueur applicable au personnel détaché en Allemagne.

Cette publication sera régulièrement complétée par des fiches actualisées sur les données réglementaires sujettes à modifications. Nous espérons ainsi contribuer à la qualité de l'ouvrage et faire en sorte que le lecteur bénéficie d'un outil de travail pratique, efficace et constamment à jour.

Pour tout approfondissement ou toute question particulière, veuillez vous adresser aux conseillers EURES et aux organisations cités en fin d'ouvrage.

AVERTISSEMENT

Les informations contenues dans ce guide ne peuvent être utilisées qu'à usage privé et n'ont qu'une valeur informative ; elles ne peuvent donc être considérées comme faisant juridiquement foi.

Les extraits de lois et règlements présents dans cet ouvrage ne sont repris qu'à titre d'information. Ils ne créent dès lors aucun droit ou obligation autres que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations fournies par cet ouvrage sont exclusivement de portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale. Elles n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES / Frontaliers Grand Est et de ses financeurs.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales fréquentes.



INTRODUCTION GÉNÉRALE	4
Influence du droit communautaire.....	4
PARTIE 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT	5
1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Allemagne.....	5
2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Allemagne.....	6
3. Autorisation de séjour et permis de travail.....	7
PARTIE 2 : DROIT DU TRAVAIL	9
I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE.....	9
A - Introduction.....	9
B - Définition et cadre du détachement au sens du droit du travail.....	11
C - Quels salariés peuvent être détachés ?.....	11
II. RÉGLEMENTATION APPLICABLE EN ALLEMAGNE.....	12
A - Règles impératives.....	12
B - Sanctions en cas de non-respect des mentions impératives allemandes.....	13
PARTIE 3 : PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ	15
I. CADRE LÉGAL.....	15
A - La notion de détachement.....	15
B - Conditions d'application liées à l'activité de la société qui effectue un détachement.....	15
C - Conditions d'application liées à l'exercice du travail.....	16
D - Conditions d'application liées à la durée du détachement.....	16
E - Droits du salarié détaché en matière de sécurité sociale.....	17
F - Formalités.....	19
II. LES FORMALITÉS À EFFECTUER EN ALLEMAGNE.....	20
A - La déclaration de détachement en Allemagne.....	20
B - Les informations devant être transmises.....	20
C - Documents à fournir.....	20
D - Rôle de la personne de liaison.....	21
PARTIE 4 : FISCALITÉ DES TRAITEMENTS ET SALAIRES DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ	23
I. DÉTERMINER LE PAYS D'IMPOSITION.....	23
A - Introduction.....	23
B - Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché.....	23
II. LA FISCALITÉ EN ALLEMAGNE.....	25
A - Imposition du personnel détaché ayant sa résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en Allemagne de moins de 183 jours...	25
B - Imposition du personnel détaché ayant sa résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en Allemagne supérieure à 183 jours ou si les conditions du régime des 183 jours ne sont pas applicables.....	26
ADRESSES UTILES	28



Le détachement consiste en l'affectation temporaire **par l'employeur d'un salarié** :

- > à un lieu d'exécution différent de celui fixé par le contrat ;
- > pour une durée limitée ;
- > avec maintien **d'un lien de subordination** avec l'entreprise qui détache le salarié.

Le détachement d'un salarié à l'étranger a des conséquences dans trois domaines particuliers :

- > **du point de vue de la sécurité sociale** : quel est le pays dans lequel le salarié sera affilié au titre de la sécurité sociale et quelles sont les démarches devant être effectuées par l'employeur ?
- > **du point de vue du droit du travail** : quel sera le droit qui sera applicable au salarié pendant la durée de sa mission à l'étranger ?
- > **du point de vue de la fiscalité** : dans quel pays le salarié sera-t-il redevable de ses impôts ?

Notez bien que les notions de « détachement » dans ces trois domaines sont **indépendantes** les unes des autres.

Un salarié peut être qualifié de détaché du point de vue de la sécurité sociale mais pas pour autant du point de vue de la fiscalité.

Influence du droit communautaire

Le droit communautaire est déterminant puisque les conditions d'application du régime du détachement en matière de sécurité sociale sont déterminées **par le règlement CEE 883/2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale**.

Pour le droit du travail applicable au travailleur détaché, c'est la directive 96/71 telle que modifiée par la directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 qui donne un cadre légal dans l'ensemble du territoire européen.

À l'inverse, le domaine du droit fiscal est régi par des conventions fiscales bilatérales qui tendent à éviter les doubles impositions.

PARTIE 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT



Le prestataire (entreprise, artisan, indépendant, etc.) peut ainsi se rendre sur le territoire d'un autre État membre afin d'y fournir un service à caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral, et peut alors être amené à détacher son personnel dans ce but.

La libre prestation de services est néanmoins soumise à un cadre légal déterminé et à un certain formalisme.

Il convient de se renseigner et suivre les prescriptions de l'État où est effectuée la prestation en matière d'obligation d'annonce préalable.

Des guichets uniques ont été créés dans chaque État membre afin que les prestataires de services puissent obtenir **simplement des informations claires sur les formalités à accomplir** et qu'ils puissent accomplir toutes **les formalités administratives par voie électronique**¹.

1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Allemagne

■ Demande d'autorisation auprès de la Chambre des Métiers (Handwerkskammer) du Land concerné

Si votre activité est mentionnée dans l'annexe A du code de l'artisanat allemand, une déclaration préalable auprès de la Handwerkskammer (Chambre des Métiers) compétente est obligatoire.

Vous pouvez consulter l'annexe A du code de l'artisanat allemand sur le lien ci-après : https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/anlage_a.html

Les artisans devront envoyer un certain nombre de documents pour obtenir cette autorisation (une attestation CE relative aux activités exercées, un extrait de casier judiciaire, un certificat de non faillite) à la Chambre des Métiers (Handwerkskammer) du Land où doit s'effectuer la prestation :

Exemple pour un détachement en Rhénanie – Palatinat :

HANDWERKSKAMMER Trier

Loebstrasse 18

D-54 292 Trier

Tél. : +49 651 2070

Pour trouver la Chambre des Métiers compétente, rendez-vous sur le site des Chambres des Métiers en Allemagne : <https://www.handwerkskammer.de/>

L'administration allemande vous répondra dans un délai d'un mois, en précisant que vous pourrez exercer votre activité dans toute l'Allemagne. Ce titre sera valable 1 an et pourra être renouvelé.

¹ Portail européen des guichets uniques sur :

https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/services-directive/practice/points-single-contact_fr

■ Demande d'un numéro de TVA

Toute entreprise doit faire une demande de numéro de TVA auprès du Finanzamt (Centre des Impôts) du Land compétent.

Par exemple, les entreprises luxembourgeoises devront s'adresser au Finanzamt de Sarrebruck afin de demander un numéro de TVA :

FINANZAMT SAARBRÜCKEN

Am Stadtgraben 2-4

D- 66111 Saarbrücken

Tél.: +49 681 3000 434

poststelle@fasb.saarland.de

Pour les entreprises françaises :

FINANZAMT OFFENBURG

Carl-Blos-Straße 2a

77654 Offenburg D-77 694 Kehl

Tél : +49 781 12026 0

poststelle-14@finanzamt.bwl.de

Pour les entreprises belges :

FINANZAMT TRIER

Hubert Neuerburg Strasse 1

D-54290 Trier

Tél : +49 651 936 00

poststelle@fa-tr.fin-rlp.de

Le taux de TVA normal en Allemagne s'élève à 19% et le taux réduit à 7%.

2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Allemagne

- 1) Préparer le document portable A1 de l'assurance sociale et de la caisse d'assurance maladie de tous les travailleurs qui seront détachés.
- 2) Au plus tard, dès le commencement des travaux sur le territoire allemand, l'entreprise détachante doit informer les autorités allemandes via la plateforme www.meldeportal-mindestlohn.de et sur cette même plateforme l'entreprise, auprès de laquelle le travailleur détaché est mis à disposition, doit remplir une attestation où elle s'engage à respecter les salaires minimums allemands. Le formulaire est accessible à la rubrique « imprimé - Assurance du loueur ».

Pour ces points, veuillez vous référer à la PARTIE 3 - Protection sociale.

3. Autorisation de séjour et permis de travail

■ Conditions de séjour en Allemagne

Les ressortissants de l'Union européenne et de l'Espace économique européen ont le droit de se déplacer librement dans cet espace communautaire².

■ Séjours inférieurs à 3 mois

Par principe, le droit de séjour pour une période de moins de trois mois est libre. Néanmoins en Allemagne, le personnel détaché doit s'inscrire sous deux semaines après son emménagement sur le territoire allemand au bureau de déclaration de domicile « Einwohnermeldeamt » de la commune du lieu de séjour.

Une attestation de déclaration de domicile (Anmeldebescheinigung) est délivrée sur présentation des pièces suivantes :

- un formulaire de déclaration signé par le salarié et le propriétaire du logement,
- le passeport ou carte d'identité.

■ Séjours supérieurs à 3 mois

Pour les séjours d'une durée supérieure à trois mois, la procédure est identique, mais il faut en plus demander un document d'autorisation de séjour pour étranger « Aufenthaltserlaubnis ». Pour obtenir cette autorisation, le travailleur détaché doit se présenter auprès du bureau des étrangers « Ausländerbehörde » de la ville du lieu de séjour et fournir les documents suivants :

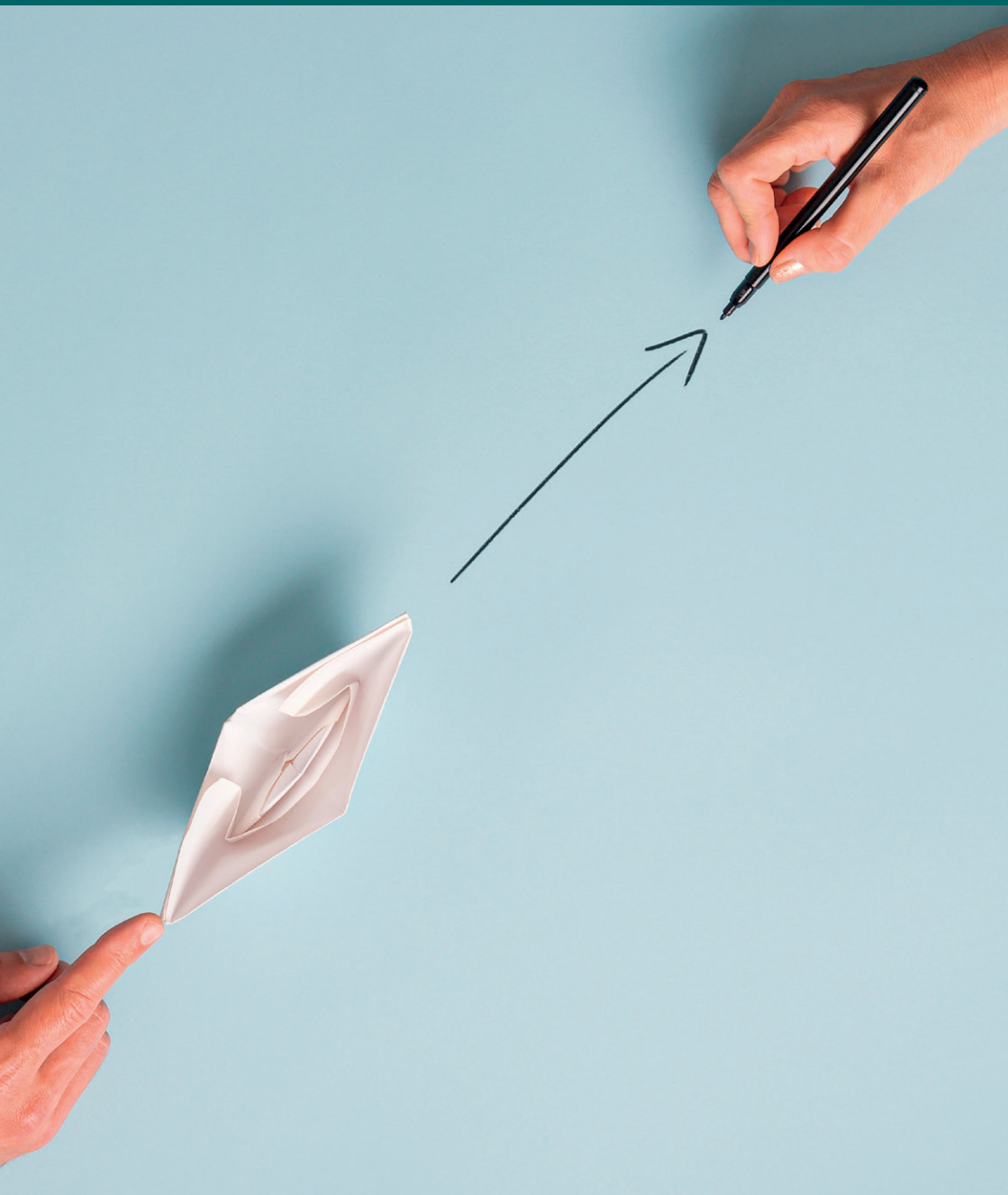
- un passeport ou une pièce d'identité,
- 4 photos d'identité,
- une preuve de l'embauche de la part de l'employeur,
- et la feuille attestant l'inscription au bureau de déclaration de domicile.

■ Permis de travail

Les ressortissants communautaires n'ont pas besoin d'une autorisation ou d'un permis de travail.



² Les ressortissants d'un pays tiers à l'Union européenne doivent avoir une autorisation de séjour et de travail en Allemagne avant le départ et quelle que soit la durée de séjour.





I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE

A - Introduction

L'employeur et le salarié peuvent soumettre le contrat de travail au droit qu'ils souhaitent³. À défaut de choix par les parties, le contrat de travail est alors soumis à la loi de l'État **où le travailleur accomplit habituellement son activité**, et ce « même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays⁴».

Deux directives européennes⁵ imposent aux États membres d'assurer un « noyau de règles impératives de protection minimale » au bénéfice des travailleurs détachés sur leur territoire. Ainsi, toute entreprise établie dans un État membre qui effectue une prestation de service sur le territoire d'un autre État membre et qui détache des travailleurs à cet effet doit respecter **un ensemble de règles minimales en vigueur dans l'État d'accueil**.

La directive 96/71 modifiée fixe une liste des matières qui sont concernées par cette protection minimale⁶.

Sont visées les matières suivantes :

- > la durée du travail,
- > le temps de repos et de congés payés,
- > la rémunération,
- > la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,
- > l'égalité homme/femme,
- > le principe de non-discrimination,
- > les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par les entreprises de travail intérimaire,
- > les mesures de protection pour les femmes enceintes, les femmes venant d'accoucher, les jeunes et les enfants,
- > les conditions d'hébergement lorsqu'il est proposé par l'employeur,
- > les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

³ Liberté de choix de la loi applicable au contrat de travail : Article 3 de la Convention de Rome n°80/934/CEE du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles

⁴ art. 6 Convention de Rome du 19 Juin 1980, préc.

⁵ Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 et directive modificative UE/2018/957 du 28 juin 2018.

⁶ art.3 § 1^{er} de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996 modifiée par la directive UE/2018/957

Un rectificatif de l'article 3 § 5 alinéa 1 de la directive 96/71 autorise les États membres à prévoir dans leur législation une dérogation en matière de durée minimale des congés annuels payés et de taux de salaire minimal, y compris la majoration pour les heures supplémentaires, à condition que la prestation soit de « faible ampleur ».

Cela ne s'applique pas pour les entreprises de travail temporaire. Cette dérogation n'est désormais plus possible en matière de périodes maximales de travail et de périodes minimales de repos. Les règles applicables au salarié détaché dans chaque État sont décrites dans les pages suivantes.

Une nouvelle réglementation européenne⁷ précise que les entreprises de travail intérimaire sont obligées de garantir aux travailleurs intérimaires détachés les mêmes conditions que celles appliquées aux travailleurs intérimaires recrutés dans l'État membre où le travail est exécuté.

Dans ce cadre, un travailleur intérimaire envoyé par une entreprise de travail intérimaire au profit d'une entreprise utilisatrice dans un État de l'Union européenne tierce est considéré comme détaché dans ce pays. L'entreprise utilisatrice doit informer l'entreprise de travail intérimaire des conditions de travail dans ce pays. Il s'agit par exemple du cas où un travailleur intérimaire français est mis au service d'une entreprise française, par une entreprise de travail intérimaire française, pour une prestation en Allemagne.

Ces règles sociales de l'État où est envoyé le salarié détaché ne s'appliquent cependant que s'il en tire une réelle protection additionnelle⁸ ou un avantage réel contribuant à sa protection sociale.

L'application des règles de protection minimale de l'État où est détaché le salarié ne fait **pas obstacle à l'application** de dispositions **plus favorables** dans l'État où le travailleur exerce habituellement son activité.

Des conventions collectives peuvent être signées à condition qu'elles aient un objectif d'intérêt général. En effet, seules les dispositions des conventions collectives déclarées d'obligation générale sont applicables aux travailleurs détachés.

À partir de 12 mois de détachement, le salarié bénéficiera de **tous les droits applicables aux salariés nationaux**, à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail. Cette durée pourra être allongée de 6 mois supplémentaires si l'entreprise effectue une déclaration motivée.

⁷ Directive UE 2018/957

⁸ CJCE 23 Novembre 1999, aff. C369/96 et C376/96 Arblade & Leloup, point 54

B - Définition et cadre du détachement au sens du droit du travail

Définition du détachement :

« [...] on entend par travailleur détaché tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement⁹ ».

Trois hypothèses de détachement :

➤ 1^{ère} hypothèse : un employeur établi dans un État membre détache temporairement des salariés pour son compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre lui et un destinataire établi dans un autre État membre.

Exemple : suite à un appel d'offre, un prestataire de services détache ses salariés pour exécuter le marché obtenu. Cela joue également en cas de sous-traitance. Ainsi, une entreprise belge de maçonnerie peut envoyer en France une partie de ses salariés pour procéder à la construction d'une maison d'habitation.

➤ 2^{ème} hypothèse : un employeur détache ses employés dans une entreprise ou un établissement appartenant à un même groupe.

Exemple : un groupe allemand envoie dans une de ses filières au Luxembourg pendant un mois un de ses salariés spécialistes en gestion des déchets pour mettre en place une nouvelle organisation.

➤ 3^{ème} hypothèse : les entreprises exerçant une activité de travail temporaire peuvent détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire d'un autre État membre.

ATTENTION

Il faut également vérifier par rapport au droit du pays dans lequel le travailleur va être envoyé qu'il s'agisse d'un détachement (voir II. ci-après).

C - Quels salariés peuvent être détachés ?

Au préalable, il faut nécessairement qu'existe une relation de travail entre **l'entreprise et le travailleur détaché. On ne peut détacher un salarié que s'il est lié à l'entreprise par un contrat de travail.**

⁹ Article 2 de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996 modifiée.

II. RÉGLEMENTATION APPLICABLE EN ALLEMAGNE

A - Règles impératives

L'employeur qui détache des travailleurs sur le territoire allemand doit respecter des règles juridiques allemandes dont un certain nombre sont citées dans la loi sur le détachement. Le droit allemand se limite à reprendre les domaines cités par la directive européenne 96/71/CE du 16 Décembre 1996 modifiée :

Il s'agit :

- de la durée maximale du travail (48 heures/ semaine maximum) ainsi que les temps de repos minimum,
- les congés payés (24 jours ouvrables/an),
- la rémunération minimale incluant la rémunération des heures supplémentaires (Au 1er janvier 2021, le salaire minimum allemand est fixé à 9,50 €/heure pour les plus de 18 ans),
- les conditions concernant le transfert de main-d'œuvre,
- la sécurité, la santé et l'hygiène sur le lieu de travail,
- les mesures de protection pour les femmes enceintes, ainsi que pour les femmes qui viennent d'accoucher, les mesures sur le travail des jeunes et des enfants,
- le traitement équitable entre les hommes et les femmes, interdiction d'autres mesures discriminatoires,
- la prise en charge des frais de voyage et de logement notamment.

L'employeur qui détache des travailleurs sur le territoire allemand doit donc également respecter les conventions collectives étendues applicables dans sa branche de travail. Ces conventions collectives concernent les secteurs suivants :

- les bâtiments et les travaux publics, incluant les travaux de montage sur les chantiers,
- le nettoyage industriel,
- les services de messagerie,
- les services de sécurité,
- les travaux spéciaux dans des mines de houille,
- les services de blanchisserie dans l'entreprise du client destinataire,
- la collecte et le traitement des déchets, incluant le nettoyage des chaussées et le service d'hiver,
- la formation initiale et continue suivant le livre 2 ou le livre 3 du code de la sécurité sociale,
- l'abattage et la transformation de la viande.

Pour plus d'information sur le droit du travail en Allemagne, vous pouvez consulter le site des douanes à l'adresse suivante :

https://www.zoll.de/DE/Unternehmen/Arbeit/Arbeitgeber-mit-Sitz-ausserhalb-Deutschlands/arbeitgeber-mit-sitz-ausserhalb-deutschlands_node.html

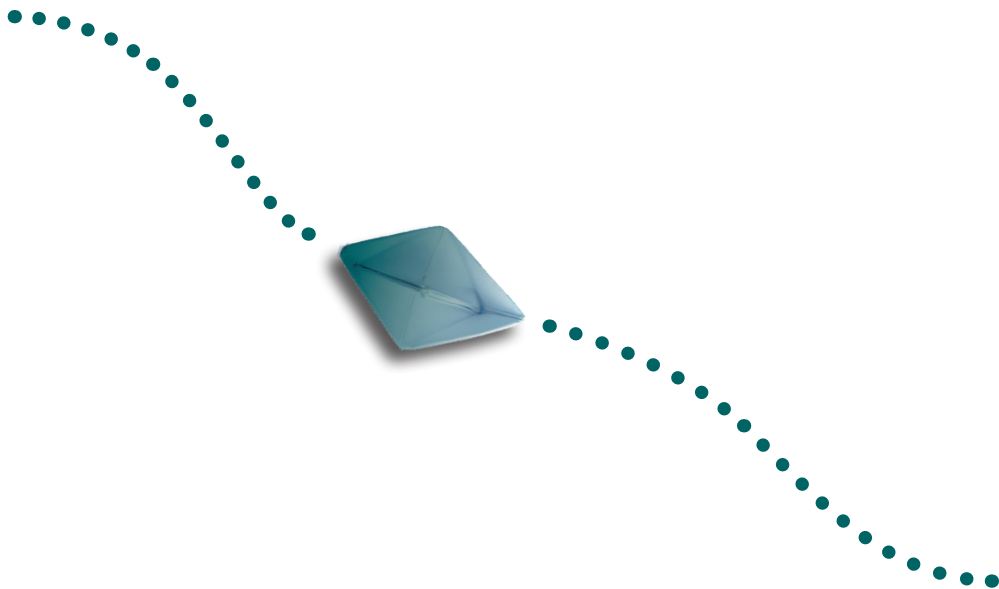
B - Sanctions en cas de non-respect des mentions impératives allemandes

La personne détachée sur le sol allemand peut poursuivre son employeur étranger devant un tribunal allemand si celui-ci ne respecte pas les mentions impératives allemandes¹¹.

Sanctions encourues¹² :

- lorsqu'un employeur ne respecte pas ces règles dites impératives, il peut en cas d'infraction encourir une amende pouvant atteindre 500.000€ ;
- si un employeur n'effectue pas de déclaration, effectue des déclarations erronées ou refuse de collaborer avec les organismes de contrôle, il peut être sanctionné par une amende allant jusqu'à 30.000€¹³.

Toute personne ayant enfreint la loi sur le détachement de travailleurs et ayant dû payer une amende d'au moins 2.500€ pourra se voir interdire temporairement la participation à des appels d'offre publics lancés dans le cadre de contrats d'approvisionnement, de travaux de construction et de services. En cas d'amende inférieure à ce montant, une appréciation au cas par cas pourra toujours être effectuée par l'administration pour appliquer une interdiction temporaire de participation aux appels d'offre publics. Les amendes sont consignées dans le registre central du commerce.



¹¹ Voir § 15 de la loi du 20 Avril 2009 ainsi que le règlement (UE) n ° 1215/2012.

¹² Voir § 23 de la loi du 20 Avril 2009 AEntG.

¹³ Il s'agit notamment du non-respect des conditions de travail (salaires minimums, temps de travail, etc.), de la commande d'exécution de travaux à une entreprise qui ne respecte pas le salaire minimum peu importe que l'on en ait connaissance ou non.





I. CADRE LÉGAL

A – La notion de détachement

Définition du détachement du point de vue de la sécurité sociale :

En principe, un salarié est affilié au système de sécurité sociale du pays dans lequel il exerce son activité. Ainsi un résident allemand travaillant au Luxembourg dépendra de la sécurité sociale **luxembourgeoise**. Dans le cas du détachement se pose la question du pays dans lequel sera affilié le salarié pour la durée de sa mission.

Le règlement communautaire 883/2004¹⁴ permet au travailleur qui est détaché sur le territoire d'un autre État membre de rester affilié **à son régime de sécurité sociale d'origine** dans la limite de 24 mois de détachement (voir D. ci-après).

Pendant sa période de détachement, le travailleur reste soumis à la législation sociale de l'État dans lequel il exerce habituellement son activité (le pays d'envoi).

Trois conséquences :

- le salarié détaché continue de cotiser au régime de sécurité sociale de son pays d'envoi,
- le salarié détaché continue d'acquies des droits à prestations sociales,
- l'employeur n'a pas à s'immatriculer à la sécurité sociale du pays d'envoi et n'a pas à y payer des cotisations.

B – Conditions d'application liées à l'activité de la société qui effectue un détachement

Afin d'éviter certaines manœuvres frauduleuses, l'entreprise qui procède à un détachement doit effectivement exercer **une activité significative et habituelle** sur le territoire de l'État membre d'origine.

Une telle activité se caractérise en dégagant **un certain nombre de critères** : lieu du siège de l'entreprise et de son administration, effectif du personnel administratif travaillant dans l'État membre d'établissement et dans l'État membre où a lieu le détachement, etc.

Cette liste n'est pas exhaustive car les critères peuvent être adaptés à un cas particulier, notamment à la nature des activités effectuées par l'entreprise dans l'État membre d'origine.

¹⁴ Règlement (CE) n°883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

C – Conditions d’application liées à l’exercice du travail

Pour bénéficier du maintien à l’affiliation de la sécurité sociale de l’État d’origine, 4 conditions cumulatives doivent être respectées :

- le travailleur doit exercer une activité dans l’État d’envoi pour le compte de l’entreprise qui le détache dans l’autre État,
- le travail à effectuer doit être précisément déterminé et doit être effectué pour le compte de l’employeur initial,
- il doit y avoir maintien du contrat de travail entre l’employeur initial et le salarié.

Ces 3 premières conditions sont réunies lorsqu’un lien organique subsiste, et est maintenu pendant toute la durée du détachement entre l’entreprise détachante et le travailleur détaché.

Les éléments prouvant que le lien organique est maintenu sont notamment : fixation et paiement du salaire par l’employeur, orientation par l’employeur de la carrière du salarié détaché, maintien du pouvoir de licenciement.

- le salarié qui est détaché ne doit pas l’être en remplacement d’un salarié qui serait parvenu au terme de son détachement (détachements « en cascade »).

ATTENTION

Le salarié qui est recruté pour être détaché dès le premier jour de son activité doit avoir été préalablement affilié pendant au minimum un mois à la législation de l’État membre auquel on le maintient.

Il est donc tout à fait possible de recruter du personnel en vue de le détacher si :

- il subsiste un lien organique¹⁵ entre l’entreprise et le travailleur pendant toute la durée de son détachement ;
- l’entreprise exerce normalement son activité (c’est-à-dire exerce habituellement des activités significatives) sur le territoire du premier État membre ;
- la personne embauchée demeure, a priori, au service de l’entreprise à la suite du détachement.

D – Conditions d’application liées à la durée du détachement

Outre les conditions liées à l’exercice du travail, il existe une condition liée à la durée du détachement dans le temps : **un détachement ne doit pas en principe être supérieur à 24 mois**¹⁶. Une dérogation est cependant possible¹⁷ : les deux autorités compétentes des deux États en cause peuvent, sur demande de l’employeur, accorder une autorisation préalable et conjointe précisant la dérogation à la durée de 24 mois.

¹⁵ Est établi au moyen d’un faisceau d’indices : responsabilité en matière de recrutement, contrat de travail, pouvoir de licencier et de déterminer la nature du contrat, etc.

¹⁶ Article 12 Règlement CE 883/2004

¹⁷ Article 16 Règlement CE 883/2004

Des circonstances exceptionnelles peuvent justifier que la durée aille au-delà de ces périodes. Par ailleurs, il existe entre certains États des accords bilatéraux concernant les personnels de certaines entreprises (ex : accord entre la France et l'Allemagne pour les personnels d'ARTE, d'Airbus).

Au terme d'une période de détachement, une période **d'une durée de deux mois** doit s'écouler avant qu'un nouveau détachement soit possible pour le même travailleur, les mêmes entreprises et les mêmes États membres.

E - Droits du salarié détaché en matière de sécurité sociale

Pendant toute la durée du détachement, le salarié détaché reste soumis à la législation du pays où il exerce d'habitude son activité. Il continue donc de cotiser au régime de sécurité sociale de son pays de travail habituel.

Le salarié détaché bénéficie **de prestations en nature (soins de santé) du pays d'accueil et des prestations en espèces (indemnités journalières)** de son pays d'origine en ce qui concerne :

- l'assurance maladie-maternité-paternité,
- les accidents du travail.

Lorsque la famille du salarié ne l'accompagne pas, elle bénéficie des prestations prévues par la législation de l'État d'envoi, soit à titre personnel, soit à titre d'ayant droit de l'assuré.

Si la famille accompagne le salarié détaché, elle bénéficie de la même protection sociale que lui. Les membres de la famille du salarié détaché ont la possibilité de bénéficier des soins de santé dans leur État de résidence, mais également dans l'État d'activité du salarié détaché.

■ Assurance maladie-maternité-paternité

➤ Concernant les prestations en nature (= soins de santé)

Le travailleur détaché peut bénéficier de la prise en charge directe ou du remboursement des soins de santé par **l'État où il est détaché** et selon la législation applicable dans cet État. Pour ce faire, il est invité à présenter sa carte européenne d'assurance maladie (ou le formulaire S1 s'il a transféré sa résidence dans le pays de détachement)

ATTENTION

Si un travailleur allemand détaché en France est affilié à une assurance maladie privée, il ne pourra pas bénéficier du formulaire S1 et devra se rapprocher des autorités françaises pour régulariser sa situation.

Exemple : un salarié détaché en Allemagne, malade, devra s'acquitter du paiement des honoraires. Les remboursements seront effectués sur présentation des factures auprès de la caisse compétente.

➤ Concernant les prestations en espèces (= indemnités de maladie) :

L'État d'origine est toujours responsable du versement des prestations en espèces. Ces prestations sont versées par la caisse d'affiliation du salarié détaché quel que soit son lieu de résidence.

■ Assurance accidents du travail

Le salarié détaché doit informer l'institution d'origine dès que l'accident survient, à défaut, le droit aux prestations pourra être affecté négativement. Les règles relatives à l'information de l'institution d'affiliation sont différentes selon les pays.

Les prestations en nature sont fournies par l'État de résidence. Dans le cas où le salarié détaché a transféré sa résidence principale dans le pays de détachement, il devra présenter à l'institution compétente du pays de résidence le document DA1 afin de recevoir les prestations.

Les indemnités journalières sont, quant à elles, servies par la caisse où est affilié le travailleur détaché. Le travailleur salarié doit transmettre, directement, à sa caisse d'affiliation ou à la caisse de sécurité sociale de l'État où il est détaché son certificat médical qui indique la nature de ses lésions et la durée probable de l'arrêt de travail, ainsi que le certificat médical indiquant la fin du traitement et les conséquences définitives de l'accident.

■ Les prestations familiales

Le droit aux prestations familiales est ouvert, au regard de la législation de l'État compétent, pour les enfants qui résident sur le territoire d'un autre État membre, comme s'ils résidaient dans l'État compétent pour le versement des prestations. Il ne peut pas y avoir pour un même assuré et pour une même période un cumul des prestations familiales.

- Lorsque la famille du travailleur qui est détaché ne l'accompagne pas, les prestations servies avant le départ continuent à être servies normalement.
- Lorsque la famille du travailleur détaché l'accompagne :
 - les prestations sont en principe versées par l'État à partir duquel le salarié est détaché et où son affiliation a été maintenue, et non par l'État d'accueil ;
 - néanmoins, si le conjoint exerce sur le territoire de l'État d'accueil une activité au titre de laquelle il est affilié au régime de sécurité sociale de cet État, les enfants ouvrent en principe droit aux prestations familiales de l'État d'accueil du travailleur détaché ainsi que le cas échéant, à un complément différentiel de la part de l'État à partir duquel le salarié est détaché.

F - Formalités

ATTENTION

La procédure étant relativement complexe, il est recommandé d'introduire la demande dans un délai suffisant pour son instruction.

La demande de détachement et le maintien à la sécurité sociale du pays d'envoi se fait par la production du formulaire européen A1 - Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire.

ATTENTION

Le travailleur détaché est tenu d'être en possession permanente de l'exemplaire original du formulaire de détachement, et ce pendant toute la durée du détachement

■ Détachement de plein droit d'une durée n'excédant pas 24 mois :

L'employeur doit adresser une demande de maintien d'application de la législation du pays d'emploi, sans délai, à l'autorité compétente de l'État membre.

L'institution compétente de l'État d'envoi informe l'État d'emploi, l'employeur et le salarié de la législation applicable et délivre un certificat. Le salarié ou le travailleur indépendant détaché doit être muni du certificat A1 pendant toute la période de détachement.

Le salarié détaché doit obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une carte européenne d'assurance maladie,
- un certificat S1 s'il a transféré sa résidence à l'étranger.

■ Détachement exceptionnel dans le cadre de l'art.16 du règlement 883/2004 :

L'article 16 s'applique en cas de détachement de longue durée (prévue dès le début du détachement) ou si les conditions du détachement de plein droit ne sont pas remplies.

Dans ce cas, le maintien d'affiliation à la législation du pays habituel d'emploi est soumis à l'autorisation préalable et conjointe des autorités compétentes des deux États en cause sur demande motivée de l'employeur. Il doit être accordé dans l'intérêt d'une personne salariée ou d'une catégorie de salariés.

Le salarié détaché doit obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une carte européenne d'assurance maladie ;
- un certificat S1 s'il a transféré sa résidence à l'étranger.

II. LES FORMALITÉS À EFFECTUER EN ALLEMAGNE

A - La déclaration de détachement en Allemagne

L'administration douanière allemande met à disposition le portail de déclaration du salaire minimum par le biais duquel le employeur ou entreprise utilisatrice, transmettent les déclarations relatives aux employé(e)s détaché(e)s vers l'Allemagne.

<https://www.meldeportal-mindestlohn.de>

N'hésitez pas à consulter la rubrique « Questions fréquentes » pour une première utilisation du site.

B - Les informations devant être transmises

L'employeur étranger détachant du personnel en Allemagne est tenu de fournir les informations suivantes par l'intermédiaire du portail « Mindestlohn » :

- le nom, prénom et date de naissance des personnes détachées en Allemagne par l'employeur ;
- date de début et durée envisagée de la mission ;
- lieu de l'exécution des travaux ;
- lieu en Allemagne où seront conservés et mis à disposition les papiers nécessaires en cas de contrôle ;
- le nom, prénom, date de naissance et adresse en Allemagne de la personne responsable (cette personne sera le contact pour l'administration de contrôle en cas de demande de remise de documents) ;
- les nom et prénom d'une personne ayant un pouvoir de décision en Allemagne pour l'entreprise, sous réserve que cette personne ne soit pas la même que la personne responsable ;
- le secteur dans lequel les salariés détachés exercent leur activité.

C - Documents à fournir

L'employeur qui détache du personnel en Allemagne doit fournir une attestation où il déclare respecter les conditions de travail minimales conformément aux lois sur le salaire social minimum et sur le détachement en Allemagne.

Les formulaires sont disponibles en cliquant sur l'onglet « Imprimés - Assurance du Loueur » du site suivant :

<https://www.meldeportal-mindestlohn.de>

En outre, pendant toute la durée du détachement, l'employeur est tenu de conserver les documents suivants :

- les contrats de travail et/ou les documents relatifs à la relation de travail,
- les justificatifs de temps de travail,
- les bulletins de salaire,
- les justificatifs du versement des salaires.

Ces quatre documents doivent, dans tous les cas, être immédiatement disponibles en Allemagne sous peine de sanction. L'ensemble des documents et attestations exigés ou exigibles doit obligatoirement être rédigé en langue allemande ou être accompagné d'une traduction en langue allemande.

D - Rôle de la personne de liaison

La personne de liaison, désignée comme telle lors de la déclaration sur le portail « Mindestlohn », doit pouvoir **fournir les documents** nécessaires en cas de contrôle. Les documents doivent être présentés sur le lieu d'affectation des travailleurs, dans les bâtiments ou chantiers dans lesquels leurs missions sont exécutées.

■ Contenu du contrôle

L'administration des douanes a la faculté de vérifier si l'employeur qui détache des travailleurs sur le territoire allemand respecte les conditions de travail telles qu'imposées par le § 5 de la loi sur le détachement (AEntG).

Pour ce faire, l'administration des douanes peut à tout moment (pendant les heures du travail) pénétrer sur les lieux où s'effectue la prestation de service et :

- se renseigner sur la relation de travail et sur l'activité,
- examiner les « documents nécessaires » relatifs à la durée du travail, l'activité et la relation de travail et qui doivent pouvoir être présentés sur demande,
- vérifier l'identité des personnes concernées par le biais de la présentation des papiers d'identité,
- inspecter les contrats de travail, les bulletins de salaires, la preuve du paiement des salaires, les feuilles effectives de temps de présence ainsi que la fiche de prévision de l'activité et de sa durée.

Les employeurs, salariés, donneurs d'ordre et tiers, présents au moment d'un contrôle sont tenus :

- de permettre l'accès au terrain et aux locaux à usage commercial,
- d'accepter le contrôle,
- de coopérer et de fournir tous les renseignements pertinents,
- de présenter les contrats de travail, fiches de paie, pièces justificatives du paiement des salaires, relevé des heures de travail effectuées, ainsi que tout autre document commercial supposé pouvoir donner des éclaircissements sur le volume, le type de contrat et les activités qui en découlent ou peuvent en dériver,
- de présenter sur demande, le passeport ou document tenant lieu d'identité, le titre de séjour pour les salariés étrangers,
- de présenter tout autre document qui pourra lui être demandé.

L'employeur ou le donneur d'ordre est tenu d'enregistrer ces données afin de les remettre à l'administration des douanes.





I. DÉTERMINER LE PAYS D'IMPOSITION

A - Introduction

La détermination du pays d'imposition, essentielle afin d'éviter les cas de double imposition à la fois par le pays d'origine et par le pays dans lequel le salarié est détaché pour le même revenu ou le même bien, s'opère au moyen de conventions fiscales bilatérales.

Pour déterminer dans le cadre du détachement les conventions fiscales qui sont applicables, il est impératif de se référer à la convention fiscale conclue entre :

- > l'État dans lequel le salarié est détaché,
- > et l'État dans lequel le salarié est résident, et non pas l'État dans lequel se situe l'entreprise qui l'a détaché.

Exemple : si une entreprise située en Allemagne détache un résident français au Luxembourg, il faudra se référer à la convention fiscale franco-luxembourgeoise.

B - Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché

Un salarié est en principe imposable **dans le pays dans lequel il exerce son activité.**

Cependant, **dans le cadre de détachement**, le salarié **peut rester imposable dans son pays de résidence pour la durée de détachement sous certaines conditions.**

Pour déterminer quel État, à savoir l'État de résidence ou l'État d'envoi, va être compétent pour imposer les traitements et salaires perçus lors du détachement, il y a lieu d'étudier 3 critères¹⁸ :

1. la durée totale des séjours temporaires dans l'État où est détaché le salarié ne dépasse pas **183 jours sur l'année civile**,
2. la rémunération du travailleur est prise en charge par un employeur non situé dans l'État où est détaché le salarié,
3. la charge de la rémunération ne repose pas sur un établissement stable localisé dans l'État où est détaché le salarié.

¹⁸ Modèle de Convention OCDE – **vérifier les conditions dans chaque convention fiscale.**

Lorsque ces 3 conditions sont **simultanément** remplies, **un salarié détaché reste imposable dans son pays de résidence.**

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, c'est au contraire **l'État où est détaché le salarié** qui est compétent pour imposer les traitements et salaires issus de l'activité exercée sur son territoire.

Exemple : un salarié, domicilié en France, est détaché en Allemagne, par son employeur français, pour une mission de cinq mois (moins de 183 jours). Son salaire durant cette période reste payé et supporté par son employeur qui est une société française. Cette société ne dispose pas d'un établissement qui présenterait, en Allemagne, les caractéristiques d'un « établissement stable ». En application des termes de la convention franco-allemande, ce salarié demeurera imposable en France sur les salaires perçus au titre de son activité en Allemagne.

Décompte des 183 jours

On prend en compte l'ensemble des séjours accomplis durant l'année civile¹⁹, du jour où débute l'activité jusqu'au jour où elle s'achève.

Cette durée comprend les week-ends ainsi que les jours fériés ou encore les interruptions de l'activité (voyages dans l'État d'origine du salarié ou dans les États tiers accomplis à titre professionnel ou à des fins strictement personnelles, interruption de l'activité en raison d'une maladie). Si le séjour chevauche deux années civiles, on ne retient que la fraction du séjour effectué pour chaque année pour déterminer si la limite des 183 jours est franchie sur l'une ou l'autre des deux années.

ATTENTION

La convention germano-luxembourgeoise ne vise pas une durée de séjour de 183 jours sur l'année civile mais sur toute période de 12 mois²⁰.

Notion « d'établissement stable »²¹

Un établissement stable est une installation fixe d'affaire d'une entreprise sur le territoire d'un autre État par l'intermédiaire de laquelle cette entreprise exerce tout ou partie de son activité. La notion d'installation fixe d'affaire suppose **la présence de locaux, machines ou outillage utilisés pour l'exercice de l'activité, ainsi qu'un établissement en un lieu précis, avec un certain degré de permanence.**

Sont par exemple considérés comme « établissement stable » par de nombreuses conventions : siège de direction, succursale, bureau, usine, atelier, mine, chantiers d'une certaine durée qui varie selon les conventions, entrepôts (sauf s'il est démontré qu'il n'y existe aucune autre activité que celle de stockage).

ATTENTION

Il convient par ailleurs de vérifier si le salarié détaché ne peut bénéficier d'un régime fiscal dérogatoire au regard de la convention fiscale applicable, notamment d'un éventuel régime fiscal dérogatoire des travailleurs frontaliers si la règle des 183 jours détaillée ci-dessus n'est pas applicable.

¹⁹ Attention, cette période de référence peut être différente d'une convention fiscale à l'autre, se référer à la convention applicable.

²⁰ Art. 14 Convention fiscale germano-luxembourgeoise du 23 avril 2012

²¹ Art. 5 Convention fiscale Modèle OCDE concernant le revenu et la fortune.

II. LA FISCALITÉ EN ALLEMAGNE

Remarque préliminaire

Le droit fiscal allemand différencie les personnes physiques dites imposables sans limite et celles imposables avec limite (assujettissement partiel ou intégral).

Les personnes physiques sont imposées de manière illimitée lorsqu'elles ont leur résidence ou leur lieu de séjour habituel en Allemagne. Le salarié travaillant en Allemagne n'ayant ni sa résidence ni son lieu de séjour habituel en Allemagne, n'est alors imposable que sur les sommes perçues en Allemagne (imposition limitée/avec limite).

Une convention fiscale bilatérale s'applique lorsqu'une personne travaille effectivement dans un État autre que son État de résidence. Il faut appliquer la convention signée entre l'État de résidence et l'État de travail.

Les conventions fiscales bilatérales signées par l'Allemagne avec les États de la Grande Région et tendant à éviter les doubles impositions sont :

- la convention Allemagne / France du 21 Juillet 1959 ;
- la convention Allemagne / Luxembourg du 23 Avril 2012 ;
- la convention Allemagne / Belgique du 11 Avril 1967.

A – Imposition du personnel détaché ayant sa résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en Allemagne de moins de 183 jours

Lorsque le salarié est détaché en Allemagne pour une durée inférieure à 183 jours (selon la méthode de décompte retenue dans la convention fiscale applicable), il est imposé dans son État de résidence fiscale au titre des revenus perçus pour son activité professionnelle en Allemagne si :

- sa rémunération est payée par un employeur ou pour le compte d'un employeur qui n'est pas un résident allemand, et si
- la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable ou une installation permanente que l'employeur a en Allemagne.

Néanmoins, si l'employeur dispose d'un établissement stable dans le pays où le travailleur est détaché qui prend en charge les rémunérations versées (refacturation par exemple), ce dernier sera imposé selon les règles fiscales de ce pays dès le premier jour de travail.

B - Imposition du personnel détaché ayant sa résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en Allemagne supérieure à 183 jours ou si les conditions du régime des 183 jours ne sont pas applicables

Les traitements et salaires du salarié, perçus au titre de l'activité déployée sur le territoire allemand lors de son détachement, sont dans ce cas imposables en Allemagne selon les règles fiscales allemandes applicables en la matière.

Le salarié est alors assujéti partiellement aux impôts en Allemagne (seulement sur ses traitements et salaires).

La société qui verse les salaires (l'entreprise qui détache ou l'entreprise qui accueille le salarié) doit prendre en compte l'imposition allemande sur le revenu à la source afin d'ajuster correctement la situation fiscale du salarié concerné (par exemple stopper les prélèvements ou retenues à la source dans le pays de départ). Pour cela, le salarié doit se procurer une attestation du centre allemand des impôts, auquel est rattaché l'employeur.

Cette attestation doit être demandée par le salarié. Celle-ci contient plusieurs informations : la classe d'imposition, la possibilité de déduire des frais professionnels et des dépenses extraordinaires. En général, il s'agit de la classe d'impôt n° I. Si le salarié ne demande ou ne présente pas cette attestation, l'employeur opérera alors un retrait à la source dans le cadre de l'impôt sur le revenu sur la base de la classe n° VI, classe moins favorable pour le salarié.

Le centre des impôts compétent est le centre allemand compétent pour l'employeur, c'est-à-dire du lieu où celui-ci a son siège ou sa direction.

ATTENTION

La règle des 183 jours n'est pas valable pour les travailleurs intérimaires domiciliés en France et exerçant leur activité en Allemagne. Ceux-ci sont imposables sur leurs traitements et salaires en Allemagne, et ce dès leur premier jour d'activité sur le territoire. L'entreprise de travail temporaire doit être inscrite en Allemagne et appliquer le retrait à la source de l'impôt sur le revenu. Le salarié a besoin d'une attestation du centre allemand des impôts où est enregistrée l'entreprise.

La convention bilatérale a pour effet dans ce cas d'éviter que les impôts versés en Allemagne ne soient comptabilisés pour le calcul de l'impôt français. Les revenus allemands sont englobés dans les revenus imposables du foyer pour déterminer le taux moyen d'imposition dudit foyer mais ce taux sera appliqué aux seuls revenus de source française. Les revenus allemands sont pris en compte dans le calcul du taux mais ne sont pas imposés. En pratique, le fisc français déduit directement du montant l'impôt français un crédit d'impôt dont le montant correspond au montant d'impôt qui aurait été appliqué aux revenus allemands si ces derniers avaient été français.

Déclaration de l'impôt

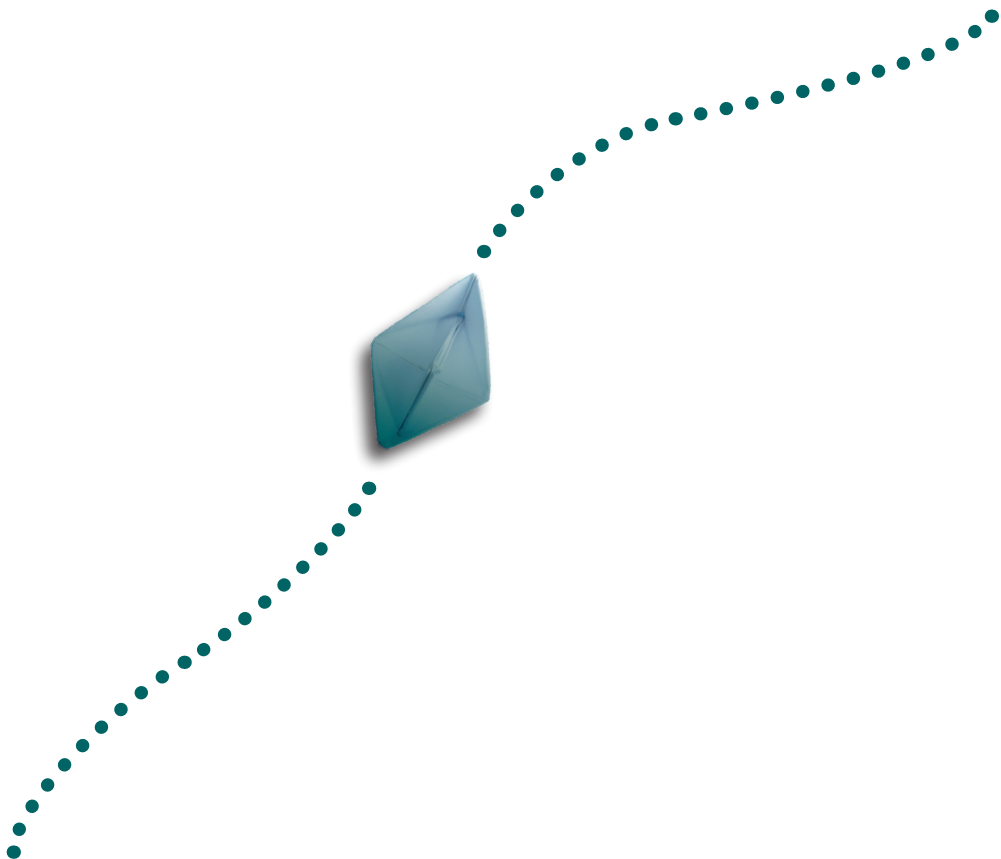
Du fait de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu en Allemagne, le salarié est considéré avoir déjà payé les impôts allemands sur le revenu. Dans ce cas, le salarié n'est pas obligé de présenter une déclaration.

Le salarié (autre que les travailleurs intérimaires domiciliés en France) peut toutefois décider de modifier son imposition : passer de l'assujettissement partiel à l'assujettissement total et ainsi être assimilé à un résident fiscal allemand.

Pour cela, il faut entre autres que les revenus perçus pendant l'année civile soient majoritairement imposables en Allemagne (un minimum de 90 % de ces revenus doivent être imposables en Allemagne, ou les revenus de sources étrangères ne doivent pas dépasser un plafond de 9.744€ (année 2021) pour une personne seule et 19.488€ (année 2021) pour un couple).

Cette assimilation à un résident fiscal allemand permet de faire valoir des frais professionnels, des dépenses spéciales et des charges exceptionnelles.

Dans le cas de personnes mariées, l'assimilation peut permettre un changement de classe pour la classe III, l'élaboration d'une déclaration est alors nécessaire.



ADRESSES UTILES



CONSEILLERS EURES

■ Service public de l'emploi

En Sarre :

Achim DÜRSCHMID

Agentur für Arbeit
Hafenstrasse 18
D-66111 SAARBRÜCKEN
Tel.: +49 (0) 681 954 7801

Achim.dueschmid@arbeitsagentur.de

Nathalie RUPP

Agentur für Arbeit
Hafenstrasse 18
D-66111 SAARBRÜCKEN
Tél. : +49 (0) 681 944 5349

nathalie.rupp@arbeitsagentur.de

En Rhénanie- Palatinat :

Nicola ROSCH

Agentur für Arbeit
Dasbachstrasse 9
D-54292 TRIER
Tel.: +49 (0)651 205 3003

Trier.Eures@arbeitsagentur.de

Daniel DORAWA

Agentur für Arbeit
Dasbachstrasse 9,
D-54294 TRIER
Tél. : +49 (651) 205 3003

Trier.EURES@arbeitsagentur.de

■ Représentants syndicaux des travailleurs

En Sarre :

Thomas SCHULZ

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund
Fritz-Dobisch-Strasse 5
D-66111 SAARBRÜCKEN
Tel.: +49 (0)681 40001-23 -10

thomas.schulz@dgb.de

En Rhénanie- Palatinat :

Michaela KIRSCH

DGB Rechtsschutz GmbH
Herzogenbuscher Straße 52
D-54292 TRIER
Tél. : +49 (0) 651 979073-0

trier@dgbrechtsschutz.de

Patricia THREIN

DGB Rechtsschutz GmbH
Herzogenbuscher Straße 52
D -54292 TRIER
Tél. :+ 49 (0) 651 979073-0

trier@dgbrechtsschutz.de

■ Représentations patronales

En Sarre :

Yvonne DI PASQUALE (VSU)

Harthweg 15
D-66119 SAARBRÜCKEN
Tel.: +49 (0) 681 954 34-37
dipasquale@mesaar.de

■ PROTECTION SOCIALE

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA)

Krankenversicherung
Pennefeldsweg 12 c
D-53177 BONN
Tel.: +49 (0) 228 95 300
post@dvka.de
www.dvka.de

■ DROIT DU TRAVAIL

Finanzkontrolle Schwarzarbeit
der Oberfinanzdirektion Köln
Horbeller Straße 10 - 14
D-50858 KÖLN
www.zoll.de

■ FISCALITÉ / TVA

En Sarre :

FINANZAMT SAARBRÜCKEN
Am Stadtgraben 2-4
D-66111 SAARBRÜCKEN
Tel.: +49 (0) 681 3000
www.finanzamt-saarbruecken.de

FINANZAMT SAARLOUIS
Gaswerkweg 25
D-66740 SAARLOUIS
Tel.: +49 (0) 683 1449 0
www.finanzamt-saarlouis.de

Pour les employeurs et les travailleurs intérimaires :

FINANZAMT Trier
Arbeitgeberstelle
Hubert-Neuerburg-Strasse 1
D-54290 TRIER
Tel.: +49 (0) 651 9360 34717
www.finanzamt-trier.de

Pour les employeurs et les salariés du secteur de la construction :

FINANZAMT Offenburg
Arbeitgeberstelle
Zeller Strasse 1-3
D-77654 OFFENBURG
Tel.: +49 (0) 781 120 260

Pour les employeurs et les travailleurs intérimaires et salariés du secteur de la construction en provenance du Luxembourg :

FINANZAMT SAARBRUCKEN
Arbeitgeberstelle
Am Stadtgraben 2-4
D- 66111 SAARBRUCKEN
Tel.: +49 (0)681 3000 0
www.finanzamt-saarbruecken.de

Pour avoir accès au site de l'administration fiscale de chaque Land :

www.finanzamt.de

■ Enterprise Europe Network

<https://een.ec.europa.eu/>

En Sarre et en Rhénanie-Palatinat :

Liste des membres régionaux sur :

<https://een-rlpsaar.de/ueber-uns/regionale-partner.html>

Allemagne 

Belgique 

France 

Luxembourg 

Suisse 



FRONTALIERS
/ GRAND EST

Le site ressource
du travail frontalier

*Restez informés
en temps réel,
abonnez-vous à
nos réseaux sociaux*

f



in



www.frontaliers-grandest.eu

Le site ressource du travail frontalier

www.frontaliers-grandest.eu



* synchro | www.studio-synchro.fr | 2022

Dépôt légal
ISBN : 978-2-900313-85-5
EAN : 9782900313855
Juin 2021



Avec le soutien financier de la Région Grand Est et de la Commission européenne