

Guide du détachement en **France**



2^{ème} édition – Juin 2021



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 France.

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 France constitue un aperçu général de la législation en vigueur applicable au personnel détaché en France.

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 France.....	5
2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en France.....	6
3. Autorisation de séjour et permis de travail.....	6
4. Contrôles et sanctions.....	8
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 FRANCE.....	12
A - Définition du salarié détaché.....	12
B - Règles impératives applicables au personnel détaché en France.....	13
PARTIE 3 : PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ	14
I. CADRE LÉGAL.....	14
A - La notion de détachement.....	14
B - Conditions d'application liées à l'activité de la société qui effectue un détachement.....	14
C - Conditions d'application liées à l'exercice du travail.....	15
D - Conditions d'application liées à la durée du détachement.....	15
E - Droits du salarié détaché en matière de sécurité sociale.....	16
F - Formalités.....	18
II. LES FORMALITÉS À EFFECTUER EN FRANCE.....	19
A - La déclaration de détachement en France.....	19
B - Les obligations du représentant en France.....	19
C - Les documents devant être mis à disposition de l'Inspection du Travail.....	20
D - Sanctions en cas de manquement.....	20
PARTIE 4 : FISCALITÉ DES TRAITEMENTS ET SALAIRES DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ	21
I. DÉTERMINER LE PAYS D'IMPOSITION.....	21
A - Introduction.....	21
B - Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché.....	21
II. LA FISCALITÉ EN FRANCE.....	23
A - Imposition du personnel détaché ayant sa résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en France de moins de 183 jours.....	23
B - Imposition du personnel détaché ayant sa résidence fiscale vers la France.....	24
ADRESSES UTILES	25



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 modifiée 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



Avant de pouvoir détacher du personnel, il est important de savoir si une entreprise peut librement prester une activité en dehors de son territoire, et quelles sont les démarches associées.

La libre prestation de services est l'une des quatre libertés fondamentales du traité des Communautés européennes. 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.

Dans le cadre de la directive 2006/123 du 12 décembre 2006, dite directive « services », des guichets uniques ont été créés dans chaque États 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 France

■ La qualification professionnelle

L'exercice de certaines activités en France nécessite l'obtention d'une qualification professionnelle équivalente, ou une expérience professionnelle de deux ans dans un des États de l'Espace économique européen. Les professions réglementées se situent dans les domaines suivants :

- > alimentation,
- > autres services,
- > bâtiment – immobilier,
- > enseignement,
- > expertise,
- > négoce et commerce de biens,
- > secteur animalier,
- > secteur financier et juridique,
- > tourisme, loisirs, culture.

Plus d'informations sur <https://www.guichet-entreprises.fr/fr/ds/index.html>

¹ Portail européen des guichets uniques sur : https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/services-directive/practice/points-single-contact_fr

Afin d'être informé sur les éventuelles démarches devant être effectuées (déclaration de libre prestation de services pour les activités réglementées), n'hésitez pas à prendre contact des Chambres de Commerce et d'Industrie ou des Chambres de Métiers et de l'Artisanat de la région dans laquelle il est envisagé d'effectuer la prestation de service.

■ Obtention d'un numéro de TVA

La prestation étant exercée sur le territoire français, l'entreprise détachante doit s'acquitter de la TVA française.

Ne pas oublier donc de demander un numéro TVA par lettre recommandée avec accusé de réception.

En France, le taux normal est de **20 %**. **Il existe également un taux intermédiaire à 10 % et un taux réduit à 5,5%.**

Pour plus de renseignements :

Service des impôts des entreprises étrangères (SIE)

10 rue du Centre TSA 20011

93465 NOISY LE GRAND CEDEX

0033 / (0) 1 72 95 20 31

siee.dinr@dgfip.finances.gouv.fr

Plus d'informations sur :

<https://www.impots.gouv.fr/portail/professionnel/les-entreprises-etrangeres>

2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en France

- 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 français, l'entreprise détachante doit informer les autorités françaises via la plateforme SIPSI.

Pour ces points, veuillez vous référer à la PARTIE III – Protection sociale.

3. Autorisation de séjour et permis de travail

■ Conditions de séjour en France

Ressortissants des pays de l'Espace économique européen

Les ressortissants communautaires détachés sur le territoire français bénéficient de la libre circulation et sont dispensés de l'obligation de titre de séjour sous réserve qu'ils puissent produire un document (passeport, carte nationale d'identité) en cours de validité justifiant de leur qualité de citoyen de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique.

Ressortissants extracommunautaires

Le salarié doit obtenir auprès des services de la préfecture une carte « Salarié en mission ». Le travailleur peut obtenir une carte de séjour « passeport talent » – salarié en mission – exercice d'une activité salariée si :

- le personnel détaché est salarié d'une entreprise établie à l'étranger et vient en France pour exercer une activité salariée dans le cadre d'une mobilité entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe (mobilité intragroupe),
- le salarié dispose d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans le groupe qui l'emploie,
- le salarié perçoit une rémunération brute annuelle d'au moins 33.579 € (au 1^{er} janvier 2021).

Cette carte de séjour a une durée de validité de 4 ans et permet à son titulaire d'entrer pendant toute cette durée sur le territoire français, à condition toutefois de justifier annuellement au préfet qui a délivré la carte de séjour temporaire, que les conditions d'emploi et de rémunération déclarées au moment de la demande de ladite carte sont toujours satisfaites.

La demande doit être effectuée auprès des **autorités consulaires françaises** du pays de résidence du salarié avant son départ. À son arrivée en France, la carte sera remise à la préfecture ou la sous-préfecture du lieu de domicile sur présentation du visa.

Plus d'informations sur :

www.service-public.fr – Accueil particuliers >Étranger >Titres, documents de séjour et de circulation des étrangers >Étranger en France : carte de séjour pluriannuelle «passeport talent» <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16922>

■ Permis de travail

Ressortissants des pays de l'Espace économique européen

Aucun permis de travail n'est exigé des ressortissants communautaires détachés sur le territoire français.

Ressortissants extracommunautaires détachés par une entreprise de la Grande Région

L'obligation de détenir une autorisation de travail n'est pas requise et les frais afférents n'ont pas à être versés à l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration, dès lors que le travailleur est employé de façon régulière par l'entreprise qui le détache et lorsqu'il est déjà titulaire d'une autorisation de travail délivrée par les autorités compétentes du pays d'envoi lui permettant d'occuper l'emploi qu'il va exercer temporairement en France.

Attention au respect de ces règles : est puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 15.000 € appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés, le fait d'embaucher, de conserver à son service un étranger sans titre l'autorisant à travailler en France.

Ces peines sont portées à 10 ans d'emprisonnement et 100.000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

NOTEZ BIEN

Lors de la conclusion de tout contrat portant sur un montant au moins égal à 3.000€, le donneur d'ordre doit se faire remettre par son cocontractant, la liste nominative des salariés étrangers extracommunautaires employés par ce dernier et qui précise pour chacun d'eux leur date d'embauche, leur nationalité ainsi que le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

4. Contrôles et sanctions

La lutte contre le travail illégal, sous toutes ses formes, fait l'objet de contrôles opérés par l'ensemble des services compétents coordonnés par la Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude, les groupes d'intervention régionaux, les DREETS², l'Urssaf, les agents de la Direction Générale des Impôts et de la Direction Générale des Douanes.

Dans le cadre d'un contrôle, l'employeur devra transmettre « sans délai » à la demande de l'inspection du travail les documents suivants :

- le document attestant de la régularité de la situation sociale de l'employeur,
- l'autorisation de travail des salariés ressortissants d'Etats tiers,
- le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine,
- les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent,
- le document attestant de l'obtention d'une garantie financière ou tout document équivalent,
- tout autre document demandé par les administrations en cas de contrôle et en fonction de la situation du salarié.

Les peines encourues

Le travail dissimulé est sévèrement réprimandé en France.

- Peine encourue pour un travail dissimulé dans l'entreprise ou dans celle d'un des sous-traitants de l'entreprise : 3 ans d'emprisonnement et/ou 45.000€ d'amende et 225.000€ d'amende pour la personne morale.

L'infraction de travail dissimulé est notamment commise lorsque l'entreprise, non immatriculée en France et qui y détache ses salariés, n'est pas immatriculée dans l'État membre d'origine et n'y a pas une activité effective ou dont le caractère des activités temporaires en France ne peut être établi. Sont notamment sanctionnés les faits d'utiliser le détachement pour camoufler une activité pérenne en France, de ne pas établir de documents salariaux et de ne pas respecter les obligations d'immatriculation.

Différents cas de travail dissimulé et peines encourues sont prévus par la loi :

- emploi d'un étranger extracommunautaire dépourvu d'une autorisation de travail délivrée par les autorités compétentes du pays d'envoi lui permettant d'occuper l'emploi qu'il va exercer temporairement en France : 5 ans d'emprisonnement et 15.000€ d'amende (prononcée autant de fois que d'étrangers employés irrégulièrement) et 75.000€ d'amende pour la personne morale.
- prêt illicite de main-d'œuvre et marchandage : peuvent être poursuivies l'entreprise prêteuse de main d'œuvre ainsi que l'entreprise utilisatrice : 2 ans d'emprisonnement et 30.000€ d'amende et 150.000€ d'amende pour la personne morale.

Les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre peuvent être tenus solidairement responsables avec leur sous-traitant quant au paiement des impôts, taxes et cotisations sociales obligatoires, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par le sous-traitant pour l'emploi de salariés non déclarés.

Plus d'informations sur www.service-public.fr - Accueil professionnels > Ressources humaines > Cotisations et contributions sociales de l'employeur > Que risque une entreprise en cas de travail illégal ? : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31490>

² Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)



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,
- > 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 §1er de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996 telle que 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 tierce dans un État de l'Union européenne 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 luxembourgeois est mis, par une entreprise de travail intérimaire luxembourgeoise, au service d'une entreprise luxembourgeoise pour une prestation en France.

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 du 28 juin 2018

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 spécialiste 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.

II. RÉGLEMENTATION APPLICABLE EN FRANCE

A - Définition du salarié détaché

Le Code du travail français définit légalement ce qu'est le travailleur détaché à l'article L.1261-3 :

« Est un salarié détaché tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci exécute son travail à sa demande pendant une période limitée sur le territoire national. »

Par ailleurs, l'article L.1262-1 du Code du travail vise l'hypothèse de détachement où un employeur établi hors de France détache temporairement des salariés sur le territoire **français pour réaliser une opération pour son propre compte**, sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.

Exemple 1 : une entreprise étrangère achète une plantation et y envoie ses salariés pour réaliser la coupe de bois.

Exemple 2 : production cinématographique pour le tournage de films sur le sol français.

L'article L.1262-2 du même code prévoit l'hypothèse du détachement des travailleurs intérimaires.

Dès lors que le salarié répond à cette définition du travailleur détaché, certaines règles françaises doivent lui être appliquées.



B - Règles impératives applicables au personnel détaché en France

L'article L.1262-4 du Code du travail établit les règles de protection minimale applicable aux travailleurs détachés sur le territoire français. **Les employeurs étrangers qui détachent leurs salariés sur le territoire français** doivent respecter les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établie en France dans les matières suivantes :

- les grands principes de protection des travailleurs : les libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, l'exercice du droit de grève, la discrimination et l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, l'âge d'admission au travail, la protection de la maternité, l'emploi des enfants, le travail illégal ;
- les règles en matière de temps de travail et de congés : la durée légale du **travail (35 heures / semaine)**, le supplément pour heures supplémentaires et/ou repos compensateur, les jours fériés, les congés annuels payés, les congés pour événements familiaux, etc. ;
- **les règles relatives à la rémunération** : le salaire minimum¹⁰ et les modalités de paiement du salaire (paiement mensuel du salaire, établissement d'un bulletin de salaire conforme à la réglementation française, rémunération des jours fériés, indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, majorations pour heures supplémentaires) ;
- les allocations propres au détachement font partie du salaire minimum (sont exclues du calcul du salaire minimum les allocations versées au titre du remboursement des dépenses liées au détachement) ;
- les règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et la surveillance médicale ;
- les conditions de mises à disposition et garanties dues aux travailleurs par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire (intérimaire).

Ne sont pas applicables aux salariés détachés sur le territoire français les dispositions du droit français relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, à la représentation du personnel, à la formation professionnelle et à la prévoyance.

ATTENTION

À partir de 12 mois de détachement l'ensemble du droit du travail français, à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, est applicable au travailleur détaché. Une dérogation de 6 mois peut être accordée sur demande motivée.

Le Conseil des prud'hommes est compétent pour les litiges relatifs aux conditions de travail et à la rémunération des salariés détachés sur le territoire français.

Les employeurs du secteur bâtiment et travaux publics (BTP) et du secteur du spectacle établis hors de France doivent obligatoirement s'affilier et cotiser pour leurs salariés aux caisses de congés payés spécifiques liées à ces professions. Dans le secteur BTP, l'employeur établis hors de France doit également cotiser au titre de l'indemnisation des salariés en cas d'intempéries.

¹⁰ Taux horaire brut SMIC: 10,25 € au 1^{er} Janvier 2021 (ne s'applique qu'à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables).



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.

Ainsi, le règlement communautaire¹¹ visant à assurer la coordination des systèmes de sécurité sociale, 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.

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'acquérir 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 dégageant **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.

¹¹ 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 un mois minimum 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 organique**¹² 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 mois¹³. Une dérogation est cependant possible : 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.

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.

¹² 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.

¹³ Article 12 Règlement CE 883/2004

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).

Exemple : un salarié détaché en France, 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.

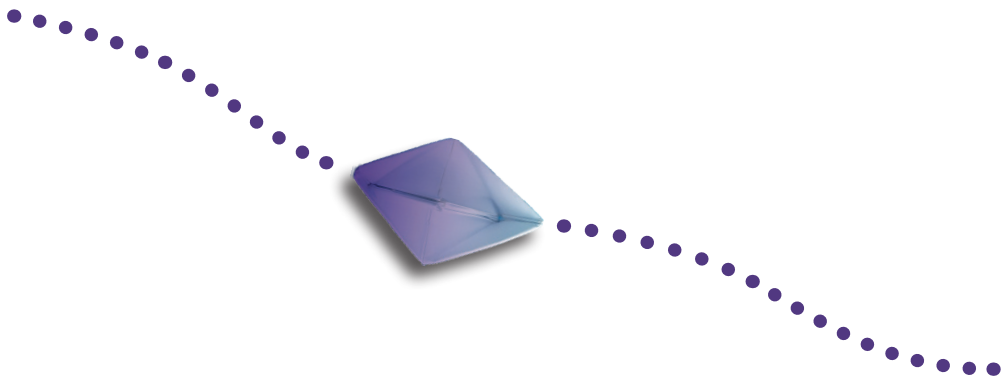
Les prestations en nature sont fournies par l'État de résidence. Dans le cas où le salarié détaché a transféré sa résidence principale dans le pays de détachement, il devra présenter à l'institution compétente du pays de résidence le document DAI afin de recevoir les prestations.

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 FRANCE

A – La déclaration de détachement en France

Tout employeur établi hors de France qui détache des salariés sur le territoire français à titre temporaire doit transmettre avant le début de son intervention en France **une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation.**

Le portail SIPSI - www.sipsi.travail.gouv.fr - est ouvert en vue de transmettre aux services d'inspection du travail les déclarations de détachement.

L'entreprise détachante doit faire parvenir les informations suivantes :

- données de l'employeur détachant (coordonnées, numéro d'immatriculation, identité des dirigeants, etc.);
- le représentant en France qui sera chargé d'assurer la liaison avec les agents de contrôle;
- le donneur d'ordre ou client (nom, adresse, numéro SIRET s'il s'agit d'une entreprise française, c'est-à-dire l'entreprise française destinataire de la prestation);
- description de la mission ou la prestation pour laquelle les salariés sont détachés (lieux, dates, lieux d'hébergement);
- données sur les salariés détachés (identité, adresse, rémunération, horaires de travail, prises en charge des frais professionnels, information sur la sécurité sociale, etc.);
- pour les travailleurs intérimaires : organisme auprès duquel a été obtenue une garantie financière.

B – Les obligations du représentant en France

L'employeur implanté à l'étranger doit désigner un représentant en France par écrit, en langue française, en indiquant :

- noms, prénom, date et lieu de naissance ;
- adresse électronique et postale en France ;
- acceptation par l'intéressé de sa désignation ;
- durée de la désignation, qui ne peut excéder la période de détachement ;
- le lieu de conservation des documents.

Le représentant doit :

- faire le lien avec l'inspection du travail, les services de police et de gendarmerie, les impôts et les douanes ;
- conserver les documents à la disposition de l'inspection du travail.

C - Les documents devant être mis à disposition de l'Inspection du travail

En cas de contrôle de l'inspection du travail, les documents suivants peuvent être demandés à l'employeur :

- document attestant de la régularité de la situation sociale de l'employeur et de ses activités réelles et substantielles dans le pays d'établissement ;
- autorisation de travail des salariés ressortissants hors UE, si l'employeur est établi hors UE ;
- contrat de travail ;
- bulletins de paie détaillés de chaque salarié détaché ou tout document équivalent (pour un détachement de plus d'1 mois) et attestation de paiement ;
- relevé d'heures de chaque journée travaillée ;
- copie de la désignation du représentant en France ;
- tout document attestant du droit applicable au contrat liant l'employeur et le donneur d'ordre ;
- les documents attestant du nombre de contrats exécutés et du chiffre d'affaires réalisé par l'employeur ;
- le formulaire A1 lié au détachement du salarié ;
- lorsque la durée du détachement est inférieure à 1 mois, tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale et de son paiement ;
- preuve du contrôle médical dans le pays d'origine (équivalent au contrôle médical réalisé par les travailleurs français).

D - Sanctions en cas de manquement

En cas de manquement à leurs obligations, l'employeur établi à l'étranger et le donneur d'ordre sont passibles d'une amende administrative de 4.000 € par salarié détaché (ou 8.000 € en cas de récidive) pour un montant total plafonné à 500.000 €.

Les entreprises intérimaires situées hors de France doivent apporter la preuve du respect des droits des travailleurs temporaires. Pour plus d'informations sur ces droits voir :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-temporaire>



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 critères¹⁴ :

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.

¹⁴ 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 au Luxembourg, 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, au Luxembourg, les caractéristiques d'un «établissement stable». En application des termes de la convention franco-luxembourgeoise, ce salarié demeurera imposable en France sur les salaires perçus au titre de son activité au Luxembourg.

Décompte des 183 jours

On prend en compte l'ensemble des séjours accomplis durant l'année civile¹⁵, 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 franco-luxembourgeoise applique le principe des 183 jours dans l'année fiscale considérée pour tout détachement ayant commencé après le 1er janvier 2020.

Notion « d'établissement stable »¹⁶

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.

¹⁵ Attention, cette période de référence peut être différente d'une convention fiscale à l'autre, se référer à la convention applicable.

¹⁶ Art. 5 Convention fiscale Modèle OCDE concernant le revenu et la fortune.

II. LA FISCALITÉ EN FRANCE

Les conventions fiscales bilatérales signées par la France sont accessibles sous ce lien : <https://www.impots.gouv.fr/portail/les-conventions-internationales>

A - Imposition du personnel détaché ayant sa résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en France de plus de 183 jours

Les traitements et salaires du salarié, perçus au titre de l'activité déployée sur le territoire français lors de son détachement, sont dans ce cas imposables en France selon les règles fiscales françaises applicables aux non-résidents fiscaux (retenue à la source).

Les personnes détachées en France et n'y ayant pas établi leur résidence fiscale sont imposables selon le barème ci-dessous.

Limites des tranches selon la période à laquelle se rapportent les paiements (retenue à la source sur les revenus de 2021) :

Taux applicables	Année (en euros)	Trimestre (en euros)	Mois (en euros)	Semaine (en euros)	Jour ou fraction de jour (en euros)
0 % en-deçà de	15.018	3.755	1.252	289	48
12 % de	15.018 à 43.563	3.755 à 10.891	1.252 à 3.630	289 à 838	48 à 140
20 % au-delà de	43.563	10.891	3.630	838	140

Pour obtenir des précisions sur le calcul et le montant de l'impôt, vous pouvez contacter le :

SERVICE DES IMPOTS DES PARTICULIERS NON-RÉSIDENTS

TSA 10010

10, rue du Centre,

F-93465 Noisy-le-Grand Cedex

Tél. : (+33)1 72 95 20 42 (de 9h à 16h)

B - Imposition du personnel détaché transférant sa résidence fiscale vers la France

Le salarié détaché en France a sa résidence fiscale lorsqu'il transfère son foyer permanent d'habitation sur le territoire français.

Exemple : le salarié déménage en France avec sa famille et ses enfants vont à l'école en France.

Les traitements et salaires du salarié détaché sont, dans ce cas, imposables en France et selon la législation française avec prélèvement à la source :

- imposition des revenus après déduction des cotisations sociales et autres prélèvements obligatoires et après déduction d'un abattement forfaitaire de 10 % pour frais professionnels ;
- revenu soumis à des taux d'imposition progressifs par tranches (voir taux applicables au 1^{er} janvier 2021).

Fraction de revenu net annuel imposable	Taux d'imposition
Jusqu'à 10.084 €	0 %
De 10.085€ à 25.710€	11 %
De 25.711 € à 73.516 €	30 %
De 73.517 € à 158.122 €	41 %
Plus de 158.123 €	45 %

Il existe un régime spécial d'imposition en faveur des dirigeants et salariés « impatriés » appelés par une entreprise établie à l'étranger à exercer une activité en France au sein d'une entreprise ayant des liens juridiques ou commerciaux avec l'entreprise d'origine, visant notamment à « exonérer » d'impôt les primes liées à l'impatriation¹⁷.

Voir le lien ci-après :

<https://www.impots.gouv.fr/portail/international-particulier/le-regime-des-impatries>

Il est souhaitable de demander par écrit les informations souhaitées à l'Administration française, les réponses données par écrit par l'administration fiscale la liant.



¹⁷ Il s'agit d'un régime fiscal dérogatoire afin d'attirer des talents sur le territoire français.



CONSEILLERS EURES

Pôle emploi

eurestransfrontalier.54076@pole-emploi.fr

Chahineze TENAFER

13 rue de la Marne
F-57700 HAYANGE

Benoît GENOT

88 avenue du 20^{ème} corps
F-54000 NANCY

Maria DIAZ

42 b, Route du Luxembourg
F-57100 MANOM

Wafaa EL KHOUMSI

2 rue des frères
F-57100 THIONVILLE

Pascal THIL

2, rue du General de Gaulle
BP 40013
F-57500 SAINT-AVOLD

Xavier KUHN

13 Rue de la Marne
F-57700 HAYANGE

Lydia SASONOFF

Espace Jean Monnet Maison de la Formation
BP 90124
F-54810 LONGLAVILLE

Sonia CAILTEUX

10 rue Louise Weiss,
F-08500 REVIN

Florence WANLIN

5 Rue Berthelot
F-08200 SEDAN

■ Représentants syndicaux des travailleurs

Lorraine :

Monique ROULLET

CGT
10 rue de Méric
F-57054 METZ
Tél. : +33 (0)3 87 75 19 07

Brigitte STEIN

CFTC
69 rue Mazelle
BP 90243
F-57006 METZ
Tel.: +33 (0) 3 87 36 02 46
brigitte.stein@wanadoo.fr

■ Représentants patronales

Union des Entreprises de Moselle :

Cécile CASTRO-CARRERE

48, place Mazelle
BP 10530
F-57017 METZ CEDEX
Tél: +33 (0) 3 87 74 72 90
juridique@ue-57.fr

■ PROTECTION SOCIALE

Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)

Liste des CPAM territorialement compétentes sur le site www.ameli.fr / rubrique « Assurés » puis « Votre Caisse ».

CLEISS

11, rue de la tour des Dames
F-75436 PARIS CEDEX 09
Tl. : +33 (0) 1 45 26 33 41
www.cleiss.fr

■ DROIT DU TRAVAIL

Adresses des différentes DIRECCTE territorialement compétentes

Selon les régions / départements sur le site :

<http://direccte.gouv.fr/>

■ FISCALITÉ

Centre des Impôts des Non-Résidents

10, rue du Centre,
F-93465 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Tél. : (+33)1 72 95 20 42 (de 9h à 16h)

Enterprise Europe Network

GRAND EST

<https://www.cci-international-grandest.com/entreprise-europe-network-1>

Chambre de Commerce et d'Industrie de la Moselle

5 rue Jean-Antoine Chaptal

BP 70330

F-57070 METZ CEDEX

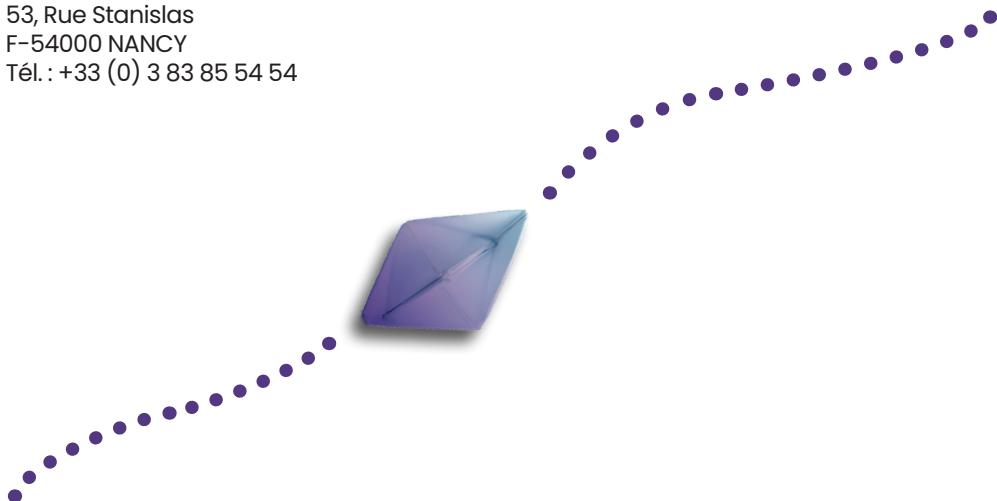
Tél. : +33 (0) 3 87 52 31 00

Chambre de Commerce et d'Industrie de Meurthe-et-Moselle

53, Rue Stanislas

F-54000 NANCY

Tél. : +33 (0) 3 83 85 54 54



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



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

Dépôt légal
 ISBN : 978-2-900313-87-9
 EAN : 9782900313879
 Juin 2021



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