



## COMMISSION EUROPÉENNE

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI, DES AFFAIRES SOCIALES ET DE L'INCLUSION  
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA MIGRATION ET DES AFFAIRES INTÉRIEURES  
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA JUSTICE ET DES CONSOMMATEURS  
DIRECTION GÉNÉRALE DU COMMERCE

Bruxelles, le 6 octobre 2020  
REV2 – remplace la communication  
(REV1) du 5 octobre 2020<sup>1</sup>

### COMMUNICATION AUX PARTIES PRENANTES

#### RETRAIT DU ROYAUME-UNI ET RÈGLES DE L'UNION APPLICABLES DANS LE DOMAINE DU DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2020, le Royaume-Uni s'est retiré de l'Union européenne et est devenu un «pays tiers»<sup>2</sup>. L'accord de retrait<sup>3</sup> prévoit une période de transition prenant fin le 31 décembre 2020. Jusqu'à cette date, le droit de l'Union dans son intégralité s'applique au Royaume-Uni et sur son territoire<sup>4</sup>.

Au cours de la période de transition, l'Union et le Royaume-Uni vont négocier un accord sur un nouveau partenariat, prévoyant notamment une zone de libre-échange. Toutefois, il n'est pas certain qu'un tel accord sera conclu et entrera en vigueur à la fin de la période de transition. En tout état de cause, un tel accord créerait une relation qui, sur le plan des conditions d'accès au marché, serait très différente de la participation du Royaume-Uni au marché intérieur<sup>5</sup>, à l'union douanière de l'Union et à l'espace TVA et accises.

Dès lors, l'attention de toutes les parties prenantes, et plus particulièrement des opérateurs économiques, est attirée sur la situation juridique qui s'appliquera après la fin de la période de transition. Dans ce contexte, la présente communication explique également certaines dispositions pertinentes de l'accord de retrait relatives à la séparation.

**Nota bene** La présente communication ne concerne pas:

<sup>1</sup> La version REV2 corrige une erreur à la section 1 de la version REV1 du 5 octobre.

<sup>2</sup> Un pays tiers est un pays non membre de l'Union.

<sup>3</sup> Accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique, JO L 29 du 31.1.2020, p. 7 (ci-après l'«accord de retrait»).

<sup>4</sup> Sous réserve de certaines exceptions prévues à l'article 127 de l'accord de retrait, dont aucune n'est pertinente dans le contexte de la présente communication.

<sup>5</sup> En particulier, un accord de libre-échange ne prévoit pas de principes liés au marché intérieur (dans le domaine des marchandises et des services) tels que la reconnaissance mutuelle, le «principe du pays d'origine» et l'harmonisation. Il ne supprime pas non plus les formalités et contrôles douaniers, dont ceux concernant l'origine des marchandises et de leurs éléments constitutifs, ni les interdictions et restrictions d'importation et d'exportation.

- la législation sectorielle de l'Union en matière de prestation de services, telle que la législation de l'UE sur les services financiers, les services de transport, les services numériques, les services de télécommunication et les services aux entreprises;
- le droit des sociétés de l'Union;
- le droit de séjour dans l'Union, ni le droit général en matière d'immigration dans l'Union;
- les conditions d'entrées pour les courts séjours dans l'Union;
- la reconnaissance des qualifications professionnelles lors de prestations de services dans l'Union;
- la fiscalité indirecte (taxe sur la valeur ajoutée – TVA) sur les services fournis dans l'Union.

D'autres communications traitant de ces questions sont en cours d'élaboration ou ont été publiées<sup>6</sup>.

Après la fin de la période de transition, la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services<sup>7</sup> ne s'appliquera plus au Royaume-Uni. Il en résultera notamment les conséquences suivantes:

#### **1. DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS APRES LA FIN DE LA PERIODE DE TRANSITION (A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2021)**

La directive 96/71/CE crée un cadre juridique applicable aux entreprises établies dans un État membre de l'UE qui détachent des travailleurs dans un autre État membre de l'UE.

Après la fin de la période de transition, la directive 96/71/CE ne s'appliquera plus:

- aux entreprises établies dans un État membre de l'UE (ci-après les «entreprises de l'UE») qui enverront («détacheront») des travailleurs au Royaume-Uni; et
- aux entreprises établies au Royaume-Uni (ci-après les «entreprises britanniques») qui enverront («détacheront») des travailleurs dans l'UE.

Dès la fin de la période de transition, ce sont les dispositions suivantes qui s'appliqueront au détachement de travailleurs dans l'Union:

- **la législation nationale des États membres de l'UE s'appliquera**, eu égard aussi aux engagements convenus dans le cadre du futur accord de partenariat entre l'Union et le Royaume-Uni ainsi qu'aux engagements et aux restrictions convenus par l'UE (et ses États membres) dans le cadre de l'accord général sur le commerce des services de l'OMC (AGCS) en ce qui concerne la présence

---

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period\\_fr](https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_fr)

<sup>7</sup> JO L 18 du 21.1.1997, p. 1.

temporaire de certaines catégories de personnes physiques dans l'UE en vue de fournir des services<sup>8</sup>;

- conformément à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 4, de la directive 96/71/CE, les États membres ne peuvent pas **accorder de traitement plus favorable aux entreprises** établies dans un pays tiers qu'aux entreprises établies dans l'UE lorsqu'ils appliquent la législation nationale au détachement de travailleurs. Par conséquent, dès la fin de la période de transition, les États membres doivent veiller à ce que les travailleurs envoyés («détachés») sur leur territoire par des entreprises établies au Royaume-Uni se voient au moins appliquer les conditions de travail applicables aux travailleurs détachés dans cet État membre par une entreprise établie dans l'UE;
- l'exception à ces principes généraux concerne les **personnes faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe**, à savoir les cadres, les experts et les employés stagiaires détachés dans l'UE par des sociétés établies au Royaume-Uni, auxquelles le droit de l'Union s'applique<sup>9</sup>. La directive harmonise les conditions d'entrée, de séjour et de mobilité au sein de l'UE des travailleurs ressortissants de pays tiers détachés par un groupe d'entreprises établi en dehors de l'UE dans une entité du même groupe établie sur le territoire de l'UE. La directive s'applique aux séjours des cadres et des experts d'une durée maximale de 3 ans et aux séjours des stagiaires d'une durée maximale de 1 an, et garantit l'égalité de traitement au regard des rémunérations et des branches de sécurité sociale régies par le règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale<sup>10</sup>.

En outre, à la fin de la période de transition, la directive 96/71/CE restera applicable si une entreprise de l'UE détache un ressortissant britannique qui séjourne légalement et travaille dans un État membre de l'UE dans un autre État membre de l'UE, sans préjudice des lois nationales relatives à l'entrée, au séjour et à l'accès à l'emploi des travailleurs issus de pays tiers, dans la mesure où ces lois sont conformes au droit de l'UE<sup>11</sup>. Il ressort de la jurisprudence de la CJUE<sup>12</sup> dans l'affaire *Vander Elst*, qu'une réglementation nationale qui subordonne l'exercice de prestations de services sur le territoire national, par une entreprise établie dans un autre État membre, à la délivrance d'une autorisation administrative, telle l'obligation d'obtenir un permis de travail, constitue une restriction à la libre prestation des services. Pareille restriction n'est conciliable avec la libre prestation de services que si elle est justifiée par un objectif d'intérêt général légitime et proportionnée.

---

<sup>8</sup> Les engagements et restrictions peuvent être consultés à l'adresse suivante: [https://www.wto.org/french/tratop\\_f/serv\\_f/serv\\_commitments\\_f.htm](https://www.wto.org/french/tratop_f/serv_f/serv_commitments_f.htm)

<sup>9</sup> Directive 2014/66/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe (JO L 157 du 27.5.2014, p. 1). Cette directive ne s'applique ni à l'Irlande ni au Danemark.

<sup>10</sup> Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

<sup>11</sup> Voir le considérant 20 de la directive 96/71/CE.

<sup>12</sup> Arrêt du 9 août 1994 *Vander Elst*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310, et arrêt du 21 octobre 2004, *Commission contre Luxembourg*, C-445/03, ECLI:EU:C:2004:655. Voir également l'arrêt du 19 janvier 2006, *Commission contre Allemagne*, C-244/04, ECLI:EU:C:2006:49.

## **2. TRAVAILLEURS DETACHES A LA FIN DE LA PERIODE DE TRANSITION PAR DES ENTREPRISES DE L'UE AU ROYAUME-UNI ET PAR DES ENTREPRISES BRITANNIQUES DANS L'UE**

La présente section porte sur la situation de travailleurs qui sont détachés par une entreprise de l'UE au Royaume-Uni ou par une entreprise britannique dans l'UE avant la fin de la période de transition et qui seront toujours détachés au Royaume-Uni ou dans l'UE à la fin de cette période.

Dès la fin de la période de transition, ces travailleurs ne relèveront plus du champ d'application de la directive 96/71/CE. En outre, à moins que ces travailleurs ne remplissent les conditions du droit de l'Union sur la libre circulation des citoyens de l'Union, ils ne relèveront pas du champ d'application de l'accord de retrait (voir ci-dessous).

Cela aura les conséquences énoncées ci-après sur leur droit de séjour (voir ci-dessous, point 2.1), leur droit de fournir des services (voir ci-dessous, point 2.2) et leurs droits en matière de sécurité sociale (voir ci-dessous, point 2.3).

### **2.1. Droit de séjour**

#### *2.1.1. La directive 96/71/CE*

La directive 96/71/CE cessera de s'appliquer et ne confèrera donc pas à ces travailleurs le droit de séjourner dans le pays d'accueil après la fin de la période de transition.

#### *2.1.2. L'accord de retrait*

L'accord de retrait ne confèrera pas à ces travailleurs le droit de séjourner dans le pays d'accueil, si leurs droits découlent uniquement de leur qualité de travailleur détaché<sup>13</sup>.

Néanmoins, si des ressortissants du Royaume-Uni ou de l'Union détachés respectivement dans l'Union ou au Royaume-Uni entreprennent également d'autres activités dans l'État d'accueil avant la fin de la période de transition en vertu des articles 21, 45 ou 49 du TFUE ou en vertu de la directive 2004/38/CE<sup>14</sup>, ils pourront relever de l'accord de retrait conformément à l'article 13 de cet accord<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Ce point a également été clarifié dans la note d'orientation relative à la deuxième partie de l'accord de retrait [C(2020) 2939 final, point 1.2.2.1]. Cette note d'orientation est disponible à l'adresse suivante: [https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights\\_fr](https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_fr)

<sup>14</sup> Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres (JO L 158 du 30.4.2004, p. 77).

<sup>15</sup> On peut citer l'exemple d'un ressortissant britannique détaché dans un État membre de l'UE à la fin de la période de transition qui a entamé des études dans une université de cet État avant la fin de la période de transition et qui remplit les conditions de l'article 7, paragraphe 1, point c), de la directive 2004/38/CE.

### 2.1.3. *Le droit de l'Union européenne*

Les travailleurs détachés britanniques peuvent également être couverts par l'acquis de l'UE en matière de migration légale, qui comprend notamment la directive 2003/109/CE<sup>16</sup> sur les résidents de longue durée et la directive 2009/50/CE<sup>17</sup> relative à la carte bleue européenne, ou par d'autres dispositions du droit de l'Union<sup>18</sup>.

### 2.1.4. *Le droit national (droit britannique ou droit national d'un État membre de l'UE)*

En outre, dès la fin de la période de transition, les États membres pourront accorder un droit de séjour aux travailleurs détachés britanniques et le Royaume-Uni aux travailleurs détachés de l'Union sur la base:

- (pour les travailleurs détachés au Royaume-Uni) de la législation nationale du Royaume-Uni; et
- (pour les travailleurs détachés dans l'UE) de la législation de l'UE (voir ci-dessus) et du droit national des États membres de l'UE.

## 2.2. **Droit de fournir des services**

Dès la fin de la période de transition, les possibilités pour les travailleurs détachés de fournir des services (lorsque leurs droits découlent uniquement de leur qualité de travailleur détaché) dépendront:

- (pour les travailleurs détachés au Royaume-Uni) de la législation nationale du Royaume-Uni; et
- (pour les travailleurs détachés dans l'UE) de la législation de l'UE et du droit national des États membres de l'UE.

## 2.3. **Droits en matière de sécurité sociale**

Ni la directive 96/71/CE ni l'accord de retrait n'incluent ces travailleurs dans le champ d'application du règlement (CE) n° 883/2004<sup>19</sup>. Ainsi, aucune coordination de la sécurité sociale ne sera organisée par le droit de l'Union à partir de la fin de la période de transition pour un détachement commencé avant la fin de la période de transition et lié à la prestation de services.

---

<sup>16</sup> Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (JO L 16 du 23.1.2004, p. 44).

<sup>17</sup> Directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié (JO L 155 du 18.6.2009, p. 17).

<sup>18</sup> On peut citer l'exemple d'un ressortissant britannique qui, à la fin de la période de transition, est détaché dans un État membre de l'UE dans lequel son conjoint ressortissant de l'UE réside et travaille, conformément à l'article 7, paragraphe 1, point a), de la directive 2004/38/CE.

<sup>19</sup> Ce point a également été clarifié dans la note d'orientation relative à la deuxième partie de l'accord de retrait [C(2020) 2939 final, point 1.2.2.1]. Cette note d'orientation est disponible à l'adresse suivante: [https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights\\_fr](https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_fr)

Néanmoins, les travailleurs détachés au sens de l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004, dont le détachement n'est pas lié à la prestation de services (par exemple, détachement à des fins de formation ou participation à une conférence) relèvent bien du champ d'application de l'accord de retrait et le règlement (CE) n° 883/2004 continuera de s'appliquer après la fin de la période de transition dans les conditions fixées dans l'accord de retrait.

Les sites web de la Commission sur le détachement de travailleurs (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr>) et le transfert temporaire intragroupe ([https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en)) fournissent d'autres informations générales sur ces questions. Ces pages seront mises à jour et complétées si nécessaire.

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion

Direction générale de la migration et des affaires intérieures

Direction générale de la justice et des consommateurs

Direction générale du commerce