



Sécurité Sociale

pour les travailleurs détachés
dans l'Union Européenne,
la Norvège, l'Islande et le
Liechtenstein

Une brochure pour employeurs et employés

Emploi & affaires sociales



Texte et coordination
BMT, Conseillers en management et marketing
Utrecht (Pays Bas)

Sécurité Sociale

**pour les travailleurs détachés
dans l'Union Européenne,
la Norvège, l'Islande et le
Liechtenstein**

Une brochure pour employeurs et employés

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998

ISBN 92-828-2520-5

© Communautés européennes, 1998

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Germany

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

P R E F A C E

Le Traité de Rome stipule que le Conseil prendra les mesures nécessaires en ce qui concerne la sécurité sociale pour faciliter la libre circulation des travailleurs. Dans ce but, le règlement 1408/71 a été adopté il y a 25 ans. Ce règlement traite de l'application des régimes de sécurité sociale aux personnes salariées, non-salariées, et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté. Le nombre de personnes ayant travaillé dans un autre Etat membre à un moment donné a constamment progressé. Suite à l'élargissement de l'Union européenne à la Suède, la Finlande et l'Autriche et à l'établissement de l'Espace Economique Européen, le nombre de personnes concernées continuera certainement d'augmenter.

Cette brochure couvre un aspect particulier de la libre circulation : le détachement de travailleurs, tel que mentionné par le règlement 1408/71. Elle est destinée, en particulier, aux personnes qui seront détachées, c.a.d. les travailleurs, et aux personnes qui effectuent le détachement, c.a.d. les employeurs.

Les dispositions du règlement concernant le détachement visent à faciliter le droit à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union européenne, ainsi que la libre prestation de services. Cette brochure a pour but de donner une information précise sur les pratiques actuelles dans ce domaine.

La brochure entend fournir des indications pratiques à la fois aux employeurs et aux employés. Toutes sortes de complications peuvent être évitées grâce à une bonne information. Le texte ne répond pas pour autant à toutes les questions, ce qui serait tout à fait impossible dans le cadre d'une telle brochure.

C'est pourquoi l'annexe contient une liste d'institutions compétentes qui seront en mesure de fournir de plus amples informations ou d'apporter leur aide en cas de détachement.

Enfin, nous attirons votre attention sur le fait que cette brochure concerne uniquement les aspects du détachement liés à la sécurité sociale, et non pas les aspects liés aux conditions de travail, traités par la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.



Odile QUINTIN
Directeur
Direction générale
de l'emploi,
des relations industrielles
et des affaires sociales

SOMMAIRE

Préface	
1. Introduction	9
2. Sécurité sociale pour les travailleurs détachés	15
3. Formalités	19
4. Droits aux prestations lors du détachement	23
5. Travailler simultanément dans deux ou plusieurs pays de l'UE, en Norvège, en Islande ou au Liechtenstein	27
6. Problèmes lors du détachement	29
Annexes	



INTRODUCTION

Dans l'Union Européenne, il existe une libre circulation de marchandises, de capitaux, de services et de personnes. Cette brochure traite plus particulièrement ce dernier aspect, c'est-à-dire la libre circulation des travailleurs.

Le nombre de travailleurs ayant utilisé le droit de libre circulation et travaillant dans un autre Etat membre a considérablement augmenté. Depuis l'Accord sur l'Espace Economique Européen (janvier 1994) et l'élargissement de l'Union Européenne (janvier 1995), cette libre circulation des travailleurs s'applique aussi aux trois nouveaux Etats membres tels que l'Autriche, la Finlande et la Suède tout comme aux membres de l'AELE (EFTA) qui sont membres de l'E.E.E., la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein.

En conséquence, le nombre de personnes travaillant dans un autre pays augmentera encore plus dans les années à venir.

Travailler dans un des pays cités ne va cependant pas sans problèmes. En effet, leurs régimes de sécurité sociale diffèrent tant par leur contenu que par leur forme. Ceci peut causer toutes sortes de problèmes tant pour le travailleur migrant que pour l'employeur. Le paiement d'une double cotisation, l'absence ou la perte des droits de sécurité sociale en sont des exemples.

Pour toutes ces raisons, il est nécessaire d'élargir les connaissances en matière des diverses dispositions de la Communauté afin d'aider les travailleurs utilisant leurs droits de libre circulation.

Cette brochure comprend un certain nombre de directives pour répondre aux questions telles que "Que se passe-t-il avec ma sécurité sociale si je vais travailler dans un autre pays?" ou bien "Quelles sont mes obligations en tant qu'employeur si je veux détacher certains de mes travailleurs dans un autre pays?".

La brochure traite également des situations concrètes. Par exemple, une entreprise de construction qui obtient une commande d'un autre Etat membre et qui veut l'exécuter avec ses propres travailleurs. Ou bien une société opérant sur le plan international qui veut faire travailler temporairement un certain nombre de cadres supérieurs dans une filiale dans un autre Etat

membre pour qu'ils puissent élargir leur expérience internationale. Peut-être reconnaîtrez-vous aisément ces situations car elles se présentent de plus en plus fréquemment dans l'Union européenne d'aujourd'hui.

Règlement 1408/71: prestations couvertes

Dans le contexte de la libre circulation des travailleurs, le Conseil a adopté un Règlement (Règlement No 1408/71), relatif à la sécurité sociale des personnes qui se déplacent à l'intérieur de l'Union Européenne.

Règlement 1408/71:

L'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

Il couvre les régimes obligatoires suivants:

- les prestations de maladie et de maternité
- les prestations d'invalidité
- les prestations de vieillesse
- les prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle
- les allocations de décès
- les prestations de chômage
- les prestations familiales.

Cependant, le règlement ne concerne pas les assurances volontaires ou les régimes basés sur les conventions collectives de travail industrielles.

Règlement 1408/71: personnes couvertes

Le règlement 1408/71 est basé sur l'article 51 du Traité établissant la Communauté européenne et s'applique aux quinze Etats membres de l'Union européenne. Les travailleurs salariés et non salariés qui sont ressortissants de ces états ainsi que les membres de leur famille relèvent de ce règlement. Avec l'entrée en vigueur de l'Accord sur l'Espace Economique Européen en janvier 1994, le Règlement 1408/71 fut aussi mis en application aux travailleurs salariés et non salariés de la Norvège, du Liechtenstein et de l'Islande.

Traité établissant la Communauté européenne, article 51:

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

- a) la totalisation, pour l'ouverture et le maintien du droit aux prestations, ainsi que pour le calcul de celles-ci, de toutes périodes prises en considération par les différentes législations nationales,*
- b) le paiement des prestations aux personnes résidant sur les territoires des Etats membres.*

L'objectif de ce Règlement est de supprimer le plus possible les obstacles concernant la sécurité sociale relative à la libre circulation des travailleurs.

Cette brochure traite uniquement de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés détachés. Cependant, des dispositions similaires s'appliquent aux travailleurs non salariés. Pour obtenir de plus amples renseignements, vous pouvez prendre contact avec les institutions compétentes mentionnées dans l'annexe.

Règlement 1408/71: objectif et principes

L'objectif du Règlement 1408/71 n'est pas de créer un régime de sécurité sociale européen unique mais de coordonner les différents régimes de sécurité sociale en posant un certain nombre de règles:

- un travailleur ne peut dépendre que d'un seul régime de sécurité sociale
- la discrimination de nationalité est interdite
- la plupart des droits de sécurité sociale peuvent être exportés dans toute l'Union, à condition que le travailleur réside dans un autre pays que celui où les droits ont été acquis (cependant en ce qui concerne les droits pour le chômage, il existe d'autres règles)
- Les droits acquis ne peuvent être atteints en travaillant dans un autre pays car toutes les périodes durant lesquelles l'employé était assuré sont totalisées.

Règle générale: un travailleur est assuré dans le pays où il travaille

En général, un travailleur est assuré pour une période déterminée dans un seul pays. Cela veut dire que durant cette période, il ou elle possède seulement des droits et des obligations dans ce pays. Le lieu de travail détermine quel est le pays compétent. Le travailleur est donc assuré dans le pays où il exerce sa profession (article 13, 2a) du Règlement 1408/71).

L'application intégrale et constante de cette règle peut cependant créer de réels problèmes.

Plus particulièrement lorsque des personnes vont travailler dans un autre pays de l'Union européenne ou de l'Espace Economique Européen pour seulement une courte période. En outre, des coûts administratifs élevés apparaissent lorsque des

travailleurs sont assurés successivement auprès de deux ou plusieurs régimes de sécurité sociale pour de courtes périodes. L'application de la règle générale concernant le travail dans un autre pays peut, dans le cas d'une courte période, entraver la libre circulation des travailleurs et des services. Ce n'est clairement pas le but de ce règlement. C'est la raison pour laquelle une exception importante est faite à cette règle pour les travailleurs détachés.

Article 13 2a) du Règlement 1408/71: le principe du lieu de l'activité salariée

La personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un Etat membre est soumise à la législation de cet Etat, même si elle réside sur le territoire d'un autre Etat membre ou si l'entreprise ou l'employeur qui l'occupe a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre Etat membre.



SECURITE SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS DETACHES

Détacher signifie qu'un employeur envoie *temporairement* un employé pour travailler dans un autre pays. Durant cette période, la législation de sécurité sociale du pays qui effectue le détachement (pays d'envoi) reste applicable pour l'employé.

Conditions à remplir pour rester couvert par le régime de sécurité sociale du pays d'envoi

Pour être détaché, il est nécessaire de répondre à certaines conditions concernant les aspects suivants:

- a. la durée du détachement
- b. les relations entre l'employeur (dans le pays d'envoi) et l'employé (dans le pays où l'activité professionnelle est exercée)
- c. les activités substantielles de la société d'envoi
- d. l'assurance sociale dans le pays d'envoi
- e. l'interdiction de remplacer un travailleur détaché par un autre travailleur détaché
- f. la nationalité du travailleur détaché

Règlement 1408/71 article 14 ,1a)

La personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un Etat membre au service d'une entreprise dont elle relève normalement et qui est détachée par cette entreprise sur le territoire d'un autre Etat membre afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci, demeure soumise à la législation du premier Etat membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas douze mois et qu'elle ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de la période de son détachement.

Ces conditions seront traitées succinctement ci-dessous.

a. La durée du détachement

Conformément au Règlement 1408/71, le détachement ne peut s'effectuer que pour une période temporaire. En principe 'temporaire' signifie que la période de détachement peut être de 12 mois avec possibilité d'une prolongation de 12 mois en cas de circonstances imprévisibles. Cette prolongation doit être demandée avant que le premier terme ne soit écoulé et le pays d'emploi doit donner son autorisation.

Si dès le début on prévoit un détachement de plus d'un an, le pays d'envoi et le pays d'emploi

peuvent conclure un accord appelé accord article 17. Dans celui-ci les conditions de sécurité sociale, pour le travailleur pendant la période de détachement allongée, sont convenues. L'accord doit être conclu dans l'intérêt du travailleur.

b. Les relations entre employeur et employé

Un travailleur détaché doit posséder et garder une relation directe avec l'employeur qui le détache. Cette relation directe doit apparaître par exemple, par le paiement des cotisations de sécurité sociale, le droit de licenciement ou les autres conditions de travail sous lesquelles une société emploie un travailleur.

Règlement 1408/71 article 17:

Deux ou plusieurs Etats membres, les autorités compétentes de ces Etats ou les organismes désignés par ces autorités peuvent prévoir d'un commun accord, dans l'intérêt de certaines catégories de personnes ou de certaines personnes, des exceptions aux dispositions des articles 13 à 16.

c. Activités substantielles de la société d'envoi

En outre, la société doit exercer des activités économiques substantielles dans le pays d'où a lieu le détachement. L'enregistrement, les rapports annuels et l'emploi de travailleurs en sont des preuves.

d. Le travailleur est couvert par le régime de sécurité sociale du pays d'envoi

Juste avant le détachement, le travailleur doit être assuré dans le régime de sécurité sociale du pays d'envoi. C'est une condition préalable parfaitement logique, sinon la continuité requise fait défaut.

e. Les travailleurs détachés ne peuvent être remplacés

Il n'est pas autorisé de détacher un travailleur en remplacement d'un autre travailleur dont le détachement est terminé. Prenons par exemple, une entreprise de construction qui effectue un

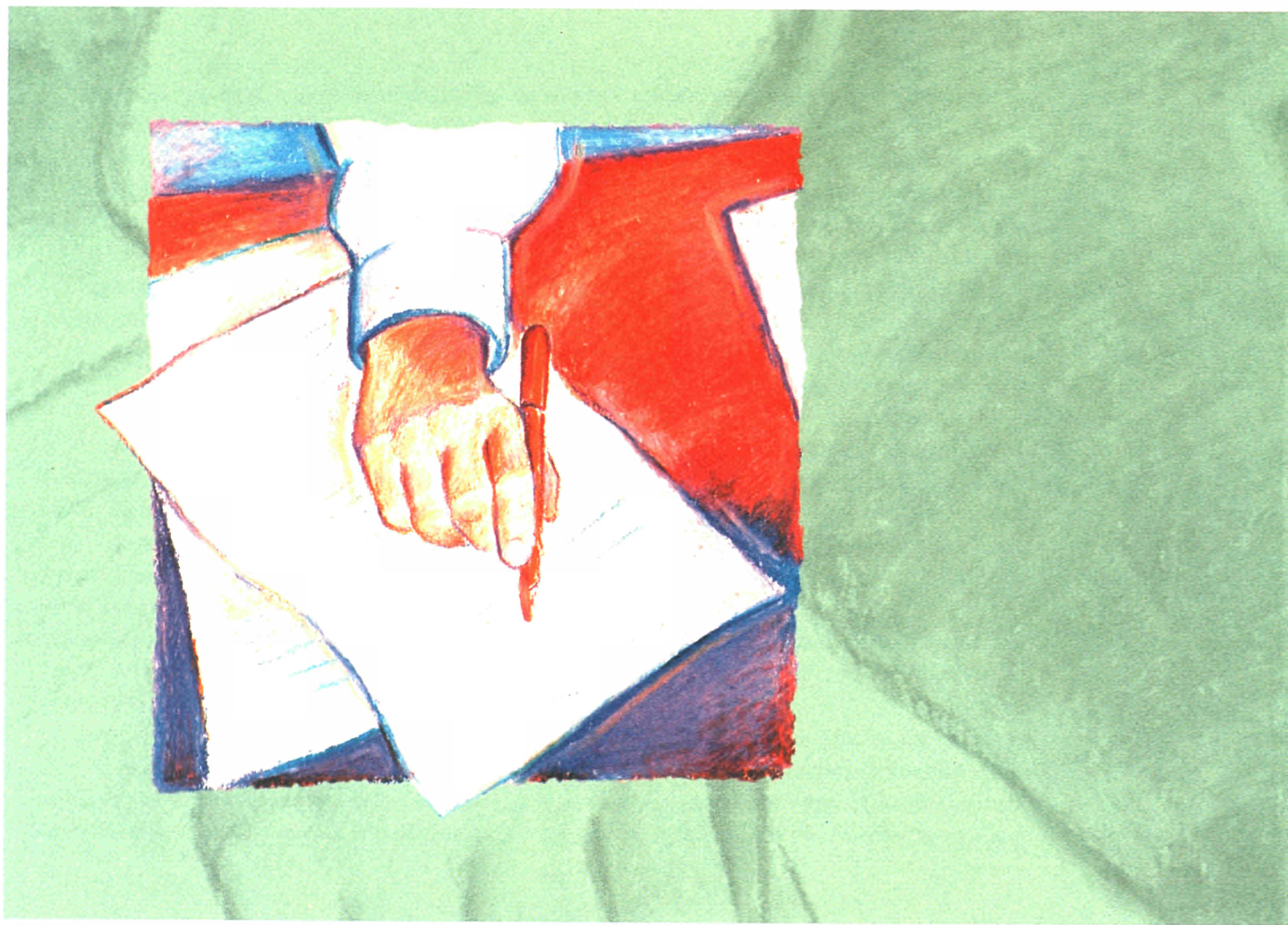
projet de construction à l'étranger pour une période prévue de 10 mois. Il est possible que cette entreprise ait besoin d'envoyer de nouveaux travailleurs en remplacement des travailleurs initialement détachés pour 10 mois, parce que le travail n'est pas terminé à temps.

En vertu du règlement, ces nouveaux travailleurs ne peuvent pas rester couverts par le régime de sécurité sociale du pays d'envoi.

f. La nationalité du travailleur détaché

Un travailleur ne peut bénéficier des règles de communautaires en matière de détachement que s'il ou elle possède la nationalité d'un des Etats membres de l'Union européenne ou de la Norvège, de l'Islande ou du Liechtenstein. Il en est de même pour un travailleur apatride ou réfugié. Dans tous les autres cas, il est conseillé de prendre contact avec les institutions compétentes (voir annexe) pour prendre les arrangements nécessaires.

Des dispositions spéciales peuvent éventuellement exister dans les accords bilatéraux ou multilatéraux.



FORMALITES

Si un travailleur va être détaché dans un autre pays, l'employeur doit demander auprès de l'institution compétente (mentionnée dans la liste en annexe) une déclaration de législation applicable (un formulaire de détachement E 101) dans le pays d'envoi.

Celle-ci contrôle ensuite si toutes les conditions du détachement sont remplies. Si cela est le cas, l'attestation E 101 est accordée.

Ce document mentionne les données personnelles du travailleur, le nom de la société qui détache, le nom et l'adresse de l'institution compétente qui a délivré le formulaire et la période de détachement.

Lors de la demande d'attestation de détachement, il est important de bien estimer la période durant laquelle le travailleur sera employé dans un autre pays. L'attestation délivrée en vertu de

l'article 14 1a) du Règlement n'est valable que pour une période de 12 mois au maximum.

Une prolongation de 12 mois au plus peut être accordée si la durée initialement prévue est étendue en raison de circonstances imprévisibles.

Si l'institution compétente du pays d'emploi accepte la prolongation, une attestation E 102 est délivrée. De plus, une demande de prolongation doit être effectuée avant que le terme de l'attestation E 101 soit écoulé.

Si au début du détachement il est déjà clair que la durée prévue de celui-ci se prolongera au-delà de 12 mois, il est conseillé de conclure un accord article 17 pour cette période particulière.

Un tel accord est conclu entre les institutions compétentes du pays d'emploi et du pays d'envoi. L'application du régime de sécurité sociale du pays d'envoi est alors garanti pour une période supérieure

à 1 ou 2 ans. Quand un accord est conclu sur base de l'article 17, un formulaire E 101 est délivré par la même occasion faisant explicitement référence à l'article 17.

Il est indispensable qu'un travailleur travaillant dans un autre pays de l'Union, ou travaillant en Norvège, en Islande ou au Liechtenstein soit en possession d'une attestation E 101 ou E 102.

S'il ne possède pas cette attestation, l'institution du pays d'emploi considérera qu'il est soumis à sa propre législation de sécurité sociale ou pourra même le soupçonner de travail au noir.

Bien qu'une période spécifique de détachement soit mentionnée sur les formulaires E 101 et E 102, le travailleur est néanmoins en droit de retourner dans le pays d'envoi pour des vacances ou de courtes visites de concertation.

Il est fortement conseillé d'estimer auparavant avec exactitude la période de détachement pour l'exécution d'une tâche car un nouveau travailleur détaché pour le même travail ne peut rester couvert par le régime de sécurité sociale du pays d'envoi.



L'employeur estime la période de détachement

Inférieure à 1 an ▶ **E 101**

1	Demande auprès de l'institution compétente (voir annexe) pour E 101
2	Conditions remplies pour le détachement
▼	<i>Le E 101 est accordé</i>

•••••

!	Le travail dure entre 12 et 24 mois
▼	<i>Demande de prolongation avant l'expiration du E 101</i>
▼	Autorisation du pays d'emploi.
▼	<i>Le travailleur reçoit le E 102 pour les mois restants.</i>

•••••

!	Le travail dure plus de 2 ans.
▼	<i>Si les institutions donnent leur accord, le travailleur reçoit le E 101 avec la mention de l'accord article 17</i>

Supérieure à 1 an ▶ **Art. 17**

1	Demande à l'institution compétente (voir annexe) pour accord article 17
▼	<i>Si les institutions compétentes donnent leur accord, le E 101 est délivré avec la mention de l'accord article 17</i>



DROIT AUX PRESTATIONS LORS DU DETACHEMENT

Lorsqu'un travailleur détaché reste sous le régime de sécurité sociale du pays d'envoi et qu'une attestation E 101 ou E 102 est délivrée, l'employeur et le travailleur doivent tenir compte du fait que le travailleur est considéré, au regard de la sécurité sociale, comme continuant à travailler dans le pays d'envoi.

Cela veut dire que l'employeur et l'employé sont tenus de respecter les droits et obligations suivants.

a. Obligations

Les cotisations doivent être réglées auprès du régime de sécurité sociale du pays d'envoi. L'employeur doit s'assurer que le travailleur reste couvert pour les accidents du travail et les maladies professionnelles.

b. Droits

Le travailleur et les membres de sa famille ont droit aux prestations en espèce en cas de maladie et de maternité, aux allocations familiales et aux prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle du pays d'envoi. Le travailleur reste assuré au régime d'assurance chômage du pays d'envoi. La période de détachement sera également prise en compte, lorsqu'une pension d'invalidité ou de retraite sera calculée dans le régime de pension obligatoire du travailleur. Les institutions mentionnées dans l'annexe pourront vous fournir de plus amples informations concernant les formalités à accomplir pour obtenir ces prestations.

Assurance maladie et maternité

En ce qui concerne les prestations en nature pour cause de maladie et de maternité (traitement dans les hôpitaux, soins dentaires ou de médecine générale et obtention de médicaments, etc), le travailleur détaché a le droit de recevoir de tels soins des services publics du pays d'envoi.

Comme il n'est souvent pas possible ou pratique de retourner dans le pays d'envoi, ces prestations peuvent aussi être obtenues dans le pays d'emploi.

Pour pouvoir bénéficier de ces prestations dans le pays d'emploi, le travailleur doit faire la demande du formulaire E 128 ou E 106 auprès de l'institution d'assurance maladie du pays d'envoi.

Les soins médicaux nécessaires dispensés au travailleur détaché ou aux membres de sa famille dans le pays d'emploi ne peuvent être obtenus que sur présentation d'un de ces formulaires. Cependant, le travailleur et d'éventuels membres de sa famille ont droit uniquement aux prestations de maladie et de maternité conformément au


régime de sécurité sociale du pays d'emploi.


Une couverture supplémentaire devra être obtenue par des assurances privées. Par exemple, en cas de maladie du travailleur ou d'un membre de sa famille dans le pays d'emploi, les frais de transport vers le pays d'envoi ne sont, en principe, pas couverts par le formulaire E 128.

Lors de la prolongation d'un détachement sur la base d'un formulaire E 102, il est nécessaire de demander un nouveau formulaire E 128, pour couvrir la période de prolongation. Si le travailleur détaché prend sa résidence dans le pays d'emploi, un formulaire E 106 est requis. A l'aide de ce formulaire, le travailleur détaché s'inscrira, ainsi que les membres de sa famille, auprès de l'institution d'assurance maladie du pays d'emploi.


Si le travailleur n'est pas couvert par l'assurance maladie et maternité de son propre pays, il est important de vérifier si l'assurance médicale volontaire qu'il possède est aussi valable dans le pays d'emploi.

a. **Le travailleur à détacher est couvert par l'assurance maladie et maternité dans son propre pays** **E 128**


1	Demander le formulaire E 128 à l'institution d'assurance
	<i>Le E 128 garantit les soins médicaux nécessaires pour le travailleur et les membres de sa famille</i>

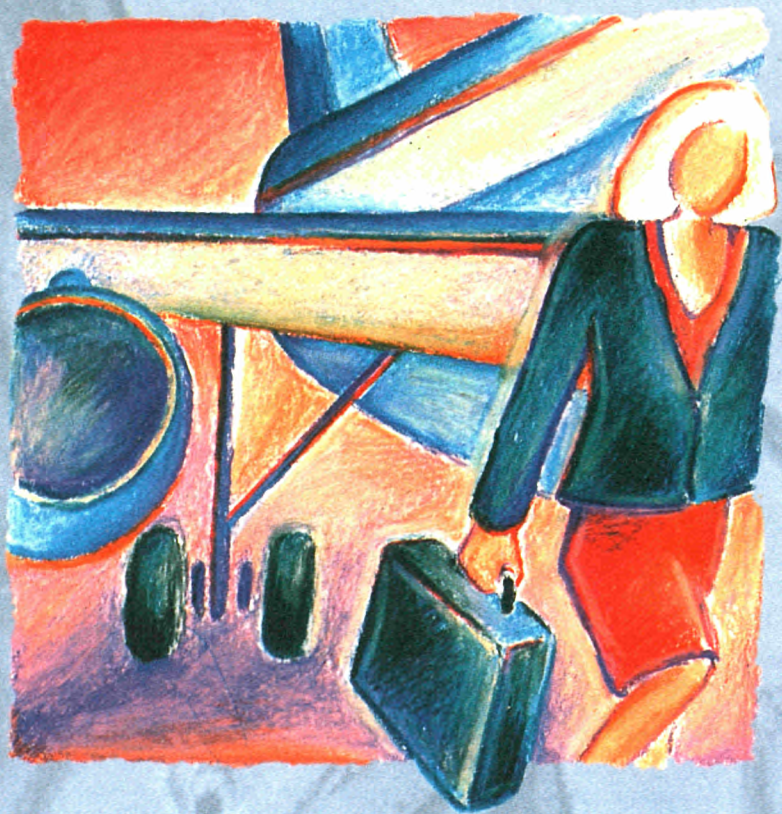
!	Si le détachement se prolonge sur la base du E 102
	<i>demander à nouveau le formulaire E 128 auprès de l'institution d'assurance pour la période de prolongation</i>

b. **Le travailleur à détacher prend sa résidence habituelle dans le pays d'emploi** **E 106**

1	Demander un formulaire E 106 auprès de l'institution d'assurance
2	Présenter le formulaire E 106 à l'institution d'assurance du pays d'emploi
	<i>Le travailleur et les membres de sa famille peuvent réclamer tous les soins médicaux prévus dans le pays d'emploi</i>

c. **Le travailleur à détacher n'est pas couvert par l'assurance maladie et maternité de son propre pays**

	<i>Vérifier auprès de votre compagnie d'assurance dans votre propre pays si votre assurance médicale volontaire est également valable dans le pays d'emploi</i>
---	---



TRAVAILLER SIMULTANEMENT DANS DEUX OU PLUSIEURS PAYS DE L'UE, EN NORVEGE, EN ISLANDE OU AU LIECHTENSTEIN

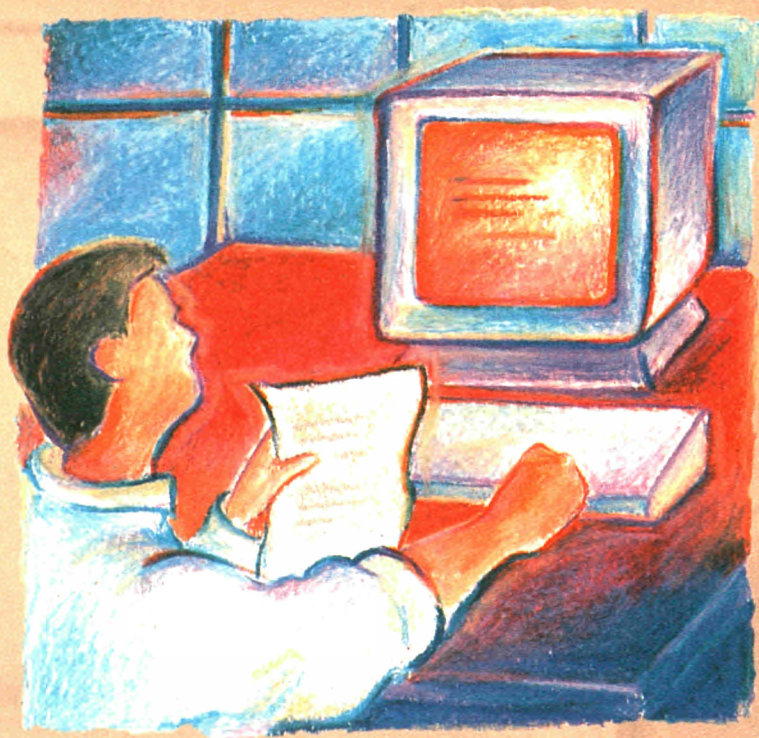
Dans certains cas, les travailleurs sont employés simultanément dans plusieurs Etats membres. Par exemple des hommes d'affaires travaillant dans des sociétés internationales, des personnes travaillant dans des sociétés de transport international ou du personnel d'entretien pour des livraisons à l'étranger. Pour ces travailleurs, les règles suivantes s'appliquent:

- Lorsque le travail s'effectue dans deux ou plusieurs pays, le régime de sécurité sociale applicable est celui du pays de résidence du travailleur;
- Lorsque le travailleur travaille pour une société de transport international, le régime de sécurité sociale applicable est celui du pays où la société a son siège.

Des exceptions sont prévues à ces règles. Il est donc conseillé de se renseigner auprès des institutions compétentes (voir annexe).

Il peut arriver qu'un travailleur exerce simultanément une activité salariée dans un pays et une activité non salariée dans un autre pays. Dans de tels cas, la règle générale en vigueur est l'application du régime de sécurité sociale du pays où est exercée l'activité salariée.

Là également des exceptions sont prévues et il est recommandé de s'adresser auprès des institutions compétentes pour obtenir des informations supplémentaires.



PROBLEMES LORS DU DETACHEMENT

Il arrive que des travailleurs prennent un travail dans d'autres pays de l'Union européenne ou de l'Espace Economique Européen sans être munis d'une attestation de détachement valable.

Travailler sans ce document peut avoir des conséquences néfastes. En effet, le pays d'emploi peut supposer que le travailleur est assuré dans son régime de sécurité sociale et par conséquent prélever des cotisations. Si le travailleur est encore assuré dans son pays d'envoi, il peut en résulter un double prélèvement des cotisations.

En outre, lors de l'absence d'une attestation de détachement valable, des problèmes peuvent surgir concernant le paiement des prestations.

Un travailleur court toujours le risque d'avoir un accident qui le rende inapte à travailler. Le pays d'emploi peut partir du principe que la personne

n'est pas assurée. D'autre part, le pays d'envoi peut affirmer que l'employé est allé travailler dans un autre pays sans l'attestation de détachement exigée. Par conséquent, le travailleur court le risque de se voir refuser le paiement des prestations par les deux pays.

Si toutefois les cotisations sociales du travailleur ont été payées dans le pays d'envoi, il/elle peut être détaché/e avec rétroactivité. Dans ce cas, des mesures spéciales doivent être prises. Cependant, cela peut causer des complications administratives et des incertitudes pour le travailleur comme pour l'employeur concernés.

Pour éviter de tels problèmes, il est donc essentiel pour toutes les personnes concernées de faire la demande d'une attestation de détachement le plus rapidement possible.

Commission européenne

Sécurité sociale pour les travailleurs détachés dans l'Union européenne, la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein – Une brochure pour employeurs et employés

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

1998 — 30 p. — 21 x 14,8 cm

ISBN 92-828-2520-5

Direktoratet for Social Sikring og Bistand International Department Landemaerket 11 DK 1119 KoBENHAVN / DANEMARK Tél: (45)33955000	Department of Social Welfare Store Street 1 DUBLIN 1 IRLANDE Tél: (353)17043848	Sociale Verzekeringsbank Postbus 357 1180 AJ AMSTELVEEN PAYS-BAS Tél: (31)206565656	Eläketurvakeskus/Pensionsskydse ntral Opastinsilta 7 00520 HELSINKI FINLANDE Tél: (358) 9 1511	(Article 17) Ministère des Affaires Sociales de la Santé Publique et de l'Environnement Service des relations internationales Rue de la Vierge Noire 3c 1000 BRUXELLES BELGIQUE Tél: (32)25098234	Folktrygdkontoret for utenlandssaker Postboks 8138 Dep N 0033 OSLO NORVEGE Tél: (47)22927600
Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland Postfach 20 03 44 D-53170 BONN ALLEMAGNE Tél: (49)228953000	Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale Direzione della Previdenza ed Assistenza Sociale Via Flavia 6 00187 ROMA ITALIE Tél: (39)646832501	Departamento de Relacoes Internacionais de Seguranca Social Rua de Junqueira, 112 1302 LISBONNE PORTUGAL Tél: (351)13621633	Bundesministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales Stubenring 1 1010 VIENNE AUTRICHE Tél: (43) 1 711 00	(Article 17) Ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu Dienst Internationale Betrekkingen Zwarte Lievenvrouwenstraat 3c 1000 BRUXELLES BELGIQUE Tél: (32)25098442	Tryggingastofnun ríkisins Laugavegur 114 IS-150 REYKJAVIK ISLANDE Tél: (354)5604400
Tesoreria General de la Seguridad Social Plaza de los Astros 5 y 7 28007 MADRID ESPAGNE Tél: (34)15038000	(Articolo 14) Istituto Nazionale della Previdenza Sociale Direzione Centrale Rapporti e Convenzioni Internazionali Via Della Frezza, 17 00186 ROMA ITALIE (39)659056464	Department of Social Security, Overseas Branch Newcastle upon Tyne NE 98 1 YX ROYAUME-UNI Tél: (44)912259830	(Article 14) Office National de Sécurité Sociale/Rijksdienst voor Sociale Zekerheid Boulevard de Waterloo, 76/ 1000 BRUXELLES BELGIQUE Tél: (32)2 509 31 11	(Article 17) Ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu Dienst Internationale Betrekkingen Zwarte Lievenvrouwenstraat 3c 1000 BRUXELLES BELGIQUE Tél: (32)25098442	(Article 14) Liechtensteinische Alters-, Hinterlassenen- und Invaliderversicherung Gerberweg 5 FL 9490 VADUZ LIECHTENSTEIN Tél: (4175)2311252
Centre de Sécurité Sociale des Travailleurs Migrants 11, Rue de la Tour-des-Dames 75436 PARIS Cedex 09 FRANCE Tél: (33)145263341	Inspection Générale de la Sécurité Sociale 26, Rue Ste Zithe, BP 1308 1013 LUXEMBOURG LUXEMBOURG Tél: (352)4786332	Idryma Koinonikon Asphalisseon (I.K.A.) 8, Agiou Konstantinou 10241 ATHENE GRECE Tél: (30)16741140	(Article 14) Office National de Sécurité Sociale/Rijksdienst voor Sociale Zekerheid Boulevard de Waterloo, 76/ 1000 BRUXELLES BELGIQUE Tél: (32)2 509 31 11	(Article 17) Ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu Dienst Internationale Betrekkingen Zwarte Lievenvrouwenstraat 3c 1000 BRUXELLES BELGIQUE Tél: (32)25098442	(Article 14) Liechtensteinische Alters-, Hinterlassenen- und Invaliderversicherung Gerberweg 5 FL 9490 VADUZ LIECHTENSTEIN Tél: (4175)2311252
				Riksförsäkringsverket S - 103 51 STOCKHOLM SUEDE Tél: (46) 8 786 90 00	Amt für Volkswirtschaft Gerberweg 2 FL 9490 VADUZ LIECHTENSTEIN Tél: (4175)2366871

ANNEXES

Sécurité Sociale

pour les travailleurs détachés
dans l'Union Européenne,
la Norvège, l'Islande et le
Liechtenstein



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-828-2520-5



9 789282 825204 >