

Télétravail transfrontalier européen : les précisions de l'administration

L'administration a apporté certaines précisions quant aux modalités d'application de l'accord-cadre multilatéral du 30 juin 2023 sur le télétravail transfrontalier.

L'objectif : éviter que les salariés pratiquant habituellement un télétravail transfrontalier de moins de 50 % de leur temps de travail dans leur État de résidence soient amenés à changer de législation d'affiliation à la sécurité sociale. À ce jour, l'accord-cadre a été signé par seize États membres de l'Union européenne (dont la France), le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse.

Instr. DSS/DACI 2023-155 du 27 septembre 2023, BO Santé 2023-19 du 16 octobre 2023

L'essentiel

- ✓ En principe, un salarié qui exerce une activité dans un État membre de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) ou en Suisse est affilié à la sécurité sociale de cet État d'emploi. / 8-1
- ✓ Si une personne exerce une activité, y compris en télétravail, dans au moins deux États de l'UE, l'EEE ou la Suisse, elle relève des règles européennes dites de la pluriactivité. Dans ce cas, elle est affiliée à la législation de son État de résidence si elle y exerce une partie substantielle de son activité, à savoir au moins 25 %. / 8-1
- ✓ Avec l'élargissement du télétravail, nombre de salariés télétravaillent depuis leur résidence au moins 25 % de leur temps, voire plus. S'ils sont télétravailleurs transfrontaliers, ils devraient donc changer d'affiliation (de celle de l'État d'emploi, généralement où est situé leur employeur, vers celle de leur État de résidence). / 8-3
- ✓ Certains États ont signé un accord-cadre, pour éviter que certains télétravailleurs transfrontaliers ne changent de législation d'affiliation à la sécurité sociale. Pour ce faire, le seuil de 25 % du temps de travail a été relevé à 50 %. / 8-5
- ✓ L'application de l'accord-cadre, suppose que l'accord du salarié et de l'employeur pour un télétravail habituel soit formalisé. / 8-5
- ✓ Le seuil de 50 % s'apprécie au regard du seul temps de travail, à l'exclusion de la rémunération, contrairement aux règles de droit commun de la pluriactivité. / 8-6
- ✓ L'application de l'accord-cadre doit être demandée, elle n'est pas automatique. / 8-8

Brefs rappels sur les règles générales d'affiliation

- 8-1 En principe, la personne qui exerce une activité salariée dans un État membre de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) ou en Suisse est affiliée à la sécurité sociale de cet État d'emploi (règl CE 883/2004 du 29 avril 2004, art. 11 : application de la loi de l'État du lieu de l'emploi), à savoir généralement celui où est situé son employeur.

Cependant des règles particulières s'appliquent aux salariés travaillant simultanément dans au moins deux États de l'UE, l'EEE ou la Suisse (y compris si c'est pour le même employeur). Si un salarié travaille, le cas échéant en télétravail, dans au moins deux de ces États, il relève des règles dites de « pluriactivité ».

À cet égard, le droit européen prévoit que les salariés travaillant pour un ou plusieurs employeurs dans au moins deux États membres de l'UE ou de l'EEE, y compris la Suisse (salariés pluriactifs) sont affiliés à la législation de leur État de résidence s'ils y exercent une partie substantielle de leur activité (règl CE 883/2004 du 29 avril 2004, art. 13 § 1, a), à savoir au moins 25 % de leur temps de travail (ou de leur rémunération) (règl CE 987/2009 du 16 septembre 2009, art. 14 § 8).

En l'absence d'activité substantielle dans l'État de résidence (moins de 25 %), le salarié relève de la législation de l'État où se trouve le siège social ou le siège d'exploitation de son entreprise ou de son employeur (règl CE 883/2004 du 29 avril 2004, art. 13 § 1, b, i).

Dans tous les cas, l'analyse du caractère « substantiel » (plus ou moins de 25 %) de l'activité exercée dans l'État de résidence se fait sur une période de référence de 12 mois (on regarde la situation prévue pour les 12 mois civils à venir) (règl CE 987/2009 du 16 septembre 2009, art. 14 § 10).

→ À NOTER

Les règlements européens comprennent aussi d'autres règles sur la pluriactivité (ex. : activité salariée et non salariée simultanée, activité salariée pour plusieurs employeurs situés dans des États membres différents, etc.).

Télétravail transfrontalier : l'accord-cadre du 30 juin 2023

Rappels sur l'accord-cadre

8-2 Prenant acte du développement du télétravail depuis la crise sanitaire du Covid-19, et des difficultés d'application des règlements européens de la sécurité sociale à la situation du télétravail, certains États ont décidé de signer un accord-cadre multilatéral pour y remédier (voir FH 4000, §§ 7-1 à 7-9).

Applicable depuis le 1^{er} juillet 2023, cet accord fixe des règles dérogatoires à l'application des critères de la « pluriactivité » prévue par les règlements européens (règl 883/2004 du 29 avril 2004, art. 13 ; règl 987/2009 du 16 septembre 2009, art. 14).

→ À NOTER

L'accord-cadre ne traite que de la pluriactivité dans ce contexte. Il n'est pas exclu qu'un télétravail puisse s'exercer dans le cadre d'un détachement.

Pris sur le fondement de l'article 16 du règlement européen 883/2004 (parfois appelé « détachement extraordinaire »), cet accord-cadre permet de déroger aux règles d'assujettissement habituelles. Il s'applique pour une durée de 5 ans.

Impact de l'accord-cadre en cas de télétravail transfrontalier

8-3 Concrètement, il résulte des règles générales d'affiliation (voir § 8-1) que les salariés relevant de la législation de sécurité sociale de l'État où est situé leur employeur (ce qui est fréquemment le cas) et qui sont amenés à télétravailler à leur domicile, situé dans un autre État, plus de 25 % de leur temps de travail devraient changer de législation d'affiliation à la sécurité sociale pour basculer à la législation de leur État de résidence. C'est pour limiter ces effets de

bascule que l'accord-cadre multilatéral est intervenu. Il a relevé ce seuil de 25 % à 50 % pour les salariés qui relèvent de son champ d'application.

Les télétravailleurs transfrontaliers qui télétravaillent moins de 50 % de leur temps dans leur État de résidence peuvent rester affiliés à la sécurité sociale de l'État membre où leur employeur a son siège social ou son siège d'exploitation.

→ ATTENTION

L'accord-cadre ne peut jouer que si le salarié travaille habituellement dans l'État où l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation et qu'il télétravaille de manière habituelle et exclusivement dans son État de résidence, sans y exercer pour son employeur d'autres activités que celles réalisées en télétravail. Seuls les travailleurs employés par un seul employeur (ou par plusieurs employeurs situés dans le même État membre) peuvent relever du champ de l'accord.

Pour que l'accord-cadre s'applique, il faut que l'État de résidence et l'État où l'employeur est établi soient tous deux signataires de l'accord. La liste des États signataires est tenue à jour par la Belgique, qui joue le rôle d'État dépositaire pour l'accord-cadre (<https://socialsecurity.belgium.be/fr/activites-internationales/teletravail-transfrontalier-dans-lue-leece-et-la-suisse>).

Pour mémoire, l'accord-cadre ne concerne pas (accord-cadre art. 2) :

- les personnes qui exercent habituellement une activité autre que le télétravail transfrontalier dans l'État de résidence ;
- celles qui exercent habituellement une activité dans un État autre que ceux signataires de l'accord ;
- les travailleurs indépendants.

L'impact de l'accord-cadre pour un frontalier entrant dans son champ d'application

La situation visée est celle d'un salarié qui est domicilié dans un État A et qui travaille dans les locaux d'une entreprise situés dans un État B (où se situe le siège de cette entreprise, qui est son employeur).

Le salarié télétravaille en partie à son domicile, dans l'État A.

Les États A et B sont signataires de l'accord-cadre.

Proportion de télétravail dans l'État de résidence (État A)	Législation de sécurité sociale applicable
Moins de 25 %	Législation de l'État du siège de l'employeur (État B)
De 25 % à moins de 50 %	<ul style="list-style-type: none"> • En principe, législation de l'État de résidence (État A) • L'accord-cadre permet de demander l'application de la législation de l'État du siège de l'employeur (État B) pendant un maximum de 3 ans
À partir de 50 %	Législation de l'État de résidence (État A)

Les précisions apportées par l'administration

Sur les conditions d'application

14 Dans une instruction du 27 septembre 2023, l'administration a précisé les modalités de mise en œuvre de l'accord-cadre sur la pratique habituelle du télétravail transfrontalier.

Outre l'instruction proprement dite, le document comprend notamment en annexe le texte de l'accord-cadre et son mémorandum explicatif.

Elle rappelle que le bénéfice de l'accord-cadre multilatéral, entendu comme une dérogation à la règle d'application des règlements européens, doit être demandé (il n'y a donc pas

d'application automatique sans démarche). En outre, il suppose que le salarié réponde aux trois conditions suivantes :

- être travailleur salarié ;
- exercer son activité uniquement sur le territoire de deux États signataires, en télétravail dans son État de résidence et en présentiel dans l'État où son employeur (ou ses employeurs) a son siège social ou son siège d'exploitation ;
- être en situation de télétravail transfrontalier habituel.

Le télétravail s'entend comme toute activité dont l'exercice est indépendant d'une localisation spécifique et qui requiert une connexion numérique avec l'infrastructure de l'entreprise pour rester connecté à l'environnement de travail.

→ EXEMPLE

Un salarié résidant en France qui travaille habituellement au Luxembourg et qui se rend ponctuellement dans les locaux d'un client pour y effectuer une mission n'est pas en télétravail. En effet, il n'exerce pas une activité indépendante au niveau de sa localisation, et n'est pas forcément connecté à l'environnement de travail de son entreprise. En revanche, si ce salarié se rendait dans un espace de coworking en France, sa situation pourrait s'apparenter à du télétravail.

Formaliser l'accord de l'employeur et du salarié pour le télétravail habituel

8-5 L'administration rappelle que pour s'assurer de la pratique habituelle du télétravail, cette organisation doit avoir fait l'objet d'un accord mutuel entre l'employeur et le salarié, conformément à la législation du droit du travail français. Cet accord peut être formalisé par l'une de ces voies :

- un avenant au contrat de travail ;
- un document signé par le travailleur ou l'employeur ;
- ou la production d'un accord collectif ou de la charte de l'employeur.

Le seuil de 50 % ne concerne que le temps de travail

8-6 Alors que les règlements européens prennent en compte, pour l'appréciation de l'activité substantielle (plus ou moins de 25 %), le temps de travail ou la rémunération, le règlement multilatéral, lui, ne vise que le temps de travail. Le montant de la rémunération ne doit pas être pris en compte. Autrement dit, il faut que le temps de travail dans l'État de résidence du télétravailleur transfrontalier ne dépasse pas 50 % (l'administration le traduit par un seuil maximal de 49,9 %).

L'administration précise que la répartition des périodes de télétravail et des périodes de présentiel dans la période de référence de 12 mois civils n'est pas pertinente.

Ainsi, l'accord multilatéral peut s'appliquer aux travailleurs exerçant leur activité à raison de 2 jours de télétravail par semaine ou à ceux exerçant leur activité de télétravail plusieurs semaines ou plusieurs mois d'affilée. Ce qui compte, c'est que, sur 12 mois, la pratique de l'activité en télétravail reste inférieure à 50 % du temps de travail.

Frontalier, télétravail transfrontalier : deux notions à ne pas confondre

8-7 Il ne faut pas confondre la notion de frontalier (qui, en droit de la sécurité sociale, vise une personne qui revient tous les jours ou une fois par semaine à son domicile alors qu'elle travaille dans un autre État) avec celle de transfrontalier.

Un travailleur frontalier peut faire du télétravail transfrontalier, mais un télétravailleur transfrontalier ne répond pas forcément à la notion de frontalier, plus restrictive. Ainsi, les personnes bénéficiant d'un régime de télétravail mensualisé ou annualisé peuvent relever de l'accord-cadre multilatéral.

Demande d'application de l'accord-cadre multilatéral

8-8 La demande

Le bénéfice de l'accord-cadre multilatéral n'est pas automatique. Il convient d'en faire la demande auprès de l'institution compétente de l'État dans lequel est établi le siège social ou d'exploitation de l'employeur (pour la France, il s'agit de l'URSSAF).

L'employeur peut réaliser une telle demande depuis son compte entreprise URSSAF, via son compte entreprise (rubrique « travailler à l'étranger », onglet « télétravail »).

La demande doit concerner une période future.

Toutefois, deux exceptions sont prévues.

① La demande peut concerner une période passée de 3 mois, si elle ne déborde pas sur une date antérieure au 1^{er} juillet 2023 et si les cotisations ont été payées dans l'État compétent.

→ EXEMPLE

Une demande introduite le 1^{er} septembre 2025 ne peut concerner qu'une période antérieure au 1^{er} juin 2025.

② La demande peut concerner une période antérieure d'un an, sans qu'elle soit antérieure au 1^{er} juillet 2023.

→ EXEMPLE

Une demande introduite le 1^{er} janvier 2024 peut concerner une période remontant jusqu'au 1^{er} juillet 2023. En revanche, une demande introduite le 1^{er} janvier 2024 qui concerne un État qui serait devenu signataire de l'accord au 1^{er} septembre 2023 ne peut concerner une période antérieure à cette date.

Si les conditions d'application de l'accord-cadre multilatéral sont remplies, l'accord de l'autre État membre est présumé. Il est délivré un formulaire A1 qui atteste du maintien de la législation, valable jusqu'à 3 ans (renouvelable sur demande), sauf changement de situation à notifier à l'institution compétente.

Bien entendu, les institutions de contrôle françaises peuvent remettre en cause une telle décision si les conditions ne sont pas remplies.

8-9 Refus de la demande

En cas de refus de la demande d'application de l'accord-cadre, il est fait application des règles de pluriactivité de droit commun (règl 883/2004 du 29 avril 2004, art. 13 ; voir § 8-1).

→ EXEMPLE

En cas de refus d'application de l'accord-cadre, le salarié qui exerce dans son État de résidence une partie substantielle de son activité (au moins 25 % du temps de travail ou de sa rémunération) est soumis à la législation de son État de résidence (règl CE 883/2004 du 29 avril 2004, art. 13, § 1, a ; reglt CE 987/2009 du 16 septembre 2009, art. 14, § 8).

Une situation individuelle peut, explique l'administration, faire l'objet « d'une interprétation flexible » conformément à la note d'orientation de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (CCAS), document en anglais annexé à la circulaire (annexe 2).

Il est aussi possible de se tourner vers un détachement dit « art. 16 » du règlement européen 883/2004, lequel suppose un accord des deux États compétents, sans exigence des conditions de détachement de droit commun, dit « art. 12 ».

8-10 Cas particulier avec la Suisse

Les salariés résidant en France et travaillant en Suisse sont affiliés au régime de sécurité sociale suisse, mais peuvent opter pour le bénéfice des prestations en nature de l'assurance maladie française, à certaines conditions.

Selon l'administration, que le droit d'option en faveur de l'assurance maladie française ait été exercé ou non, la Suisse est l'État compétent au regard des règles de détermination de la législation applicable. Elle rappelle que la Suisse est signataire de l'accord-cadre multilatéral.

Ces salariés peuvent donc demander à bénéficier de l'accord-cadre multilatéral. L'administration signale aussi que, le télétravail étant un « aménagement du contrat de travail », il ne constitue pas en soi un fait générateur de nature à ouvrir ou rouvrir le droit d'option.



Agissez en faveur de la santé au travail

- **Des auteurs experts** en la matière dont **Pierre-Yves Verkindt**
- Ouvrage intégrant la **réforme de 2021/2022 sur la santé au travail**
- **Fiche « Questions préalables »** pour introduire chaque partie
- **Illustrations pratiques et infographies** pour identifier clairement les enjeux

NOUVEL OUVRAGE

69 € TTC 1^{ère} édition

Parution novembre 2023

800 pages environ

Disponible en librairie

Commandez au 01 48 00 59 66 ou sur boutique.grouperf.com



Revue Fiduciaire