

Le télétravail

dans le contexte frontalier
de la **Grande Région**



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



Contributeurs

EURES

EURES est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne avec l'objectif de favoriser la libre circulation et la mobilité dans l'espace économique européen.

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



CONDUITE DU PROJET ET RÉDACTION

CRD EURES / FRONTALIERS Grand Est

WTC - Tour B

2, rue Augustin Fresnel

57070 METZ Technopôle

Tél. : +33 (0)3 87 20 40 91

contact@frontaliers-grandest.eu

www.frontaliers-grandest.eu



ISBN : 978-2-900313-20-6

EAN : 9782900313206

Juin 2018, 2ème édition

Toutes les informations contenues dans ce document ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique. Elles ont une valeur informative et ne peuvent donc être considérées comme des documents faisant juridiquement foi. Elles ne créent dès lors aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi. Les informations communiquées n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES / FRONTALIERS Grand Est. 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 et réglementaires fréquentes. Toutes ces publications, bien que réalisées avec le soutien financier de la Commission Européenne, n'engagent pas, par leur contenu, cette dernière.

Le télétravail dans le contexte frontalier de la Grande Région

Le télétravail est né d'une situation de fait qui consistait à effectuer à distance une partie de son activité en délocalisant son lieu de travail tout en continuant d'exercer sa profession habituelle.

En croissance régulière, le télétravail s'est développé grâce à l'évolution des nouvelles technologies d'information et de communication (smartphones, ordinateurs portables, tablettes, etc.).

Cette forme d'organisation du travail⁽¹⁾ semble attirer de plus en plus de salariés et d'employeurs car elle permet dans de nombreux cas de concilier vie professionnelle et vie privée. Les frontaliers confrontés aux difficultés de mobilité pourraient être intéressés par cette forme de travail.

Faire le choix du télétravail n'est toutefois pas sans conséquence pour les travailleurs frontaliers.

Cet ouvrage a pour but de présenter la notion de télétravail dans les différents pays qui constituent le territoire de la Grande Région. Seuls les aspects juridiques du télétravail salarié et les conséquences pour les travailleurs frontaliers seront abordés, notamment le droit du travail, la sécurité sociale et la fiscalité des revenus.

Sommaire

1	Qu'est-ce que le télétravail ?	4
	Définitions et bases légales.....	4
	Les différentes formes de télétravail.....	6
2	Que dit le droit du travail ?	8
	Le contrat de travail.....	8
	La fin du télétravail.....	10
	En cas de conflit lié à l'exécution du contrat.....	11
3	Quelles sont les règles de sécurité sociale applicables ?	13
	L'activité professionnelle est exercée dans un seul État membre.....	14
	L'activité professionnelle est exercée dans plusieurs États de l'Union européenne.....	14
4	Quelles sont les dispositions fiscales applicables ?	16
	Imposition des salaires dans l'État d'emploi.....	16
	Les exceptions au principe.....	17

⁽¹⁾ Il ne s'agit pas d'un statut propre mais uniquement d'une forme de travail.

1 Qu'est-ce que le télétravail ?

DÉFINITIONS ET BASES LÉGALES

Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, le Conseil européen a invité les partenaires sociaux à négocier des accords « en vue de moderniser l'organisation du travail ».

De cette négociation est né un accord-cadre sur le télétravail, signé par tous les partenaires sociaux européens, le 16 juillet 2002.

Selon cet accord, « le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ».

Cet accord invite également les États membres à le mettre en œuvre « conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les États membres ».

Ainsi, une convention relative au régime juridique du télétravail est intervenue dans les différents pays, entre les partenaires sociaux.



En ALLEMAGNE,

En Allemagne, le télétravail est soumis aux règles applicables à l'ensemble des contrats de travail. Le Ministère fédéral de l'économie et des technologies a publié un guide pratique du télétravail en 2001 reprenant les différentes définitions, les aspects personnels et organisationnels et les aspects juridiques de la mise en place du télétravail. Le Bundestag a publié un décret le 2 novembre 2016 afin de préciser les contours de cette pratique.

Le télétravail désigne « toute activité basée sur les techniques de l'information et de la communication, exercée de manière exclusive ou par intermittence sur un lieu de travail situé en dehors du lieu d'exploitation central (locaux de l'employeur). Ce lieu de travail est connecté aux locaux de l'employeur par des moyens de communication électroniques ⁽²⁾ ».



En BELGIQUE,

Le télétravail est régi par la loi sur l'emploi ainsi que la convention collective de travail (CCT) n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la CCT n°85 Bis du 27 février 2008 rendue obligatoire par arrêté royal du 19 mars 2008. Une récente loi du 5 mars 2017 sur le travail maniable et faisable vient enrichir la législation sur le télétravail belge en y intégrant la notion de télétravail occasionnel.

Ainsi deux formes de télétravail coexistent. Le télétravail est défini comme «une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de «façon régulière et non occasionnelle» pour le télétravail régulier et «de façon occasionnelle et non régulière» pour le télétravail occasionnel».



En FRANCE,

Après avoir fait l'objet d'une convention⁽³⁾ étendue à l'ensemble du territoire national par arrêté ministériel du 13 juin 2006, le télétravail est désormais codifié dans le code du travail aux articles L.1222-9 et suivants. Une ordonnance du 22 septembre 2017 vient en préciser les contours, dans le but de favoriser l'accès à cette pratique.

Selon le code du travail français, «le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication».



AU LUXEMBOURG,

Le télétravail a fait l'objet d'un encadrement législatif par le biais d'une Convention du 21 février 2006, reconduite par la Convention du 15 juillet 2011 conclue entre l'Union des Entreprises Luxembourgeoises et les syndicats OGB-L et LCGB. Cette convention a été rendue d'obligation générale par règlement grand-ducal du 1^{er} mars 2012.

Selon la convention, «le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant dans le cadre d'un contrat de travail les technologies de l'information et de la communication, de sorte que le travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué de façon habituelle hors de ces locaux et plus particulièrement au domicile du salarié».



LES DIFFÉRENTES FORMES DE TÉLÉTRAVAIL

Un télétravailleur a le choix entre plusieurs possibilités pour exercer son travail. Néanmoins, ces formes de télétravail ne sont pas toutes prises en considération par les législations nationales qui peuvent en exclure certaines.

▀ Le télétravail à domicile

Le télétravailleur peut exercer son activité de façon exclusive à son domicile, à temps plein ou à temps partiel, sous le statut de salarié ou d'indépendant.

Le télétravail peut également être « mixte » (appelé aussi « télétravail pendulaire » ou bien encore « en alternance »), c'est-à-dire en alternant domicile/bureau de manière à conserver un lien plus important avec son environnement de travail.

Exemple : travail à domicile 2 jours par semaine, les autres jours étant prestés dans l'entreprise.

▀ Le télétravail mobile (appelé aussi « travail nomade » ou « itinérant »)

Tout en conservant un poste de travail physique au sein de l'entreprise, le salarié utilise les nouvelles technologies pour travailler de chez un client, depuis une filiale, dans un moyen de transport, etc. L'Allemagne, la France et le Luxembourg considèrent que le télétravail nomade est une forme de télétravail.

▀ Le télétravail en réseau (ou « décentralisé »)

Le salarié est localisé sur un site géographique différent de son entreprise d'origine. Il s'agit d'un bureau satellite permettant de réunir un certain nombre de salariés de la même entreprise pour leur permettre de gagner du temps sur leur trajet. Dans ce cas, l'employeur garde le contrôle sur ses salariés.





⁽⁴⁾ Art. 2 « Définitions » de la CCT n°85 relative au télétravail.

⁽⁵⁾ Art. 4 §2 de la CCT du 27 Février 2008.

Le travail en télé-centre

Le salarié de l'entreprise travaille à distance dans un télé-centre où sont également présents des salariés d'autres entreprises.

A RETENIR - LES FORMES DE TÉLÉTRAVAIL RECONNUES

	 ALLEMAGNE	 BELGIQUE	 FRANCE	 LUXEMBOURG
Télétravail à domicile	OUI	OUI	OUI	OUI
Télétravail mobile	OUI	NON	OUI	OUI
Télétravail décentralisé	OUI	NON	OUI	OUI
Télé-centre	OUI	NON	OUI	OUI



2 Quelles sont les dispositions applicables au droit du travail ?

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le télétravail, pour être valable, doit respecter un certain nombre de règles. Il doit notamment être mis en place par contrat ou par avenant et contenir un certain nombre de précisions.

► La nécessité d'un écrit

Quel que soit le pays de la Grande Région dans lequel le télétravail est envisagé, le contrat devra être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement.

Si le télétravail est mis en place postérieurement à l'entrée en service, un avenant au contrat devra être signé. Il existe une exception à ce principe : en matière de télétravail occasionnel en Belgique, un échange écrit entre l'employeur et le travailleur suffit.

► Le contenu du contrat de travail dans le cadre du télétravail

Le contenu du contrat diffère selon les législations nationales.



En ALLEMAGNE

Le contrat de travail, dans le cadre du télétravail, doit nécessairement comporter les éléments suivants :

- Le temps de travail, ainsi que les périodes disponibles,
- Les moyens mis à la disposition du salarié,
- La protection du travail,
- La protection des données,
- Le remboursement des dépenses,
- Le coût du transport,
- Le surcroît de travail (heures supplémentaires),
- Les activités complémentaires,
- La possibilité de retour à une place de travail dans l'entreprise,
- La redevance téléphonique,
- La couverture de l'assurance,
- L'enregistrement du temps de travail (qui peut être sous la forme d'un journal de travail électronique),
- La limitation de la responsabilité et droit d'accès.

Depuis le décret du 2 novembre 2016, le temps hebdomadaire de travail ainsi que la durée du télétravail doivent être définis préalablement au début du télétravail. L'employeur doit s'assurer que son salarié dispose des moyens de communication adéquats à la pratique son travail.



En BELGIQUE

1. Le télétravail régulier

En Belgique, une convention doit être conclue par écrit entre le salarié et l'employeur, au plus tard le jour où commence son exécution. Le contrat de travail en cours fait l'objet d'un avenant qui doit nécessairement contenir :

- La fréquence du télétravail et éventuellement, les jours pendant lesquels le télétravail est effectué et le cas échéant les jours et/ou les heures de présence dans l'entreprise,
- Les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens (téléphone, fax, mail, etc.),
- Les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique,
- Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et des coûts déterminés des connexions et communications liées au télétravail,
- Les modalités de retour au travail dans les locaux de l'entreprise et le cas échéant le délai d'avertissement et/ou la durée du télétravail et son mode de renouvellement,
- Le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail.

Les droits des télétravailleurs en Belgique sont les mêmes que pour les salariés physiquement présents en matière de formation, de possibilités de carrière, de politique d'évaluation. Les droits collectifs sont également les mêmes.

Le travailleur doit être informé sur ses conditions de travail et en particulier sur :

- La description du travail à effectuer,
- Le département de l'entreprise auquel il est rattaché,
- L'identification de son supérieur immédiat (et des autres personnes à qui il peut poser des questions personnelles ou professionnelles),
- Les modalités de faire rapport.

2. Le télétravail occasionnel

Cette forme de télétravail est régie par loi du 5 mars 2017 en ses articles 22 à 28. Il peut être demandé en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles qui empêchent le travailleur d'effectuer sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise de l'employeur, pour autant que la fonction ou l'activité qu'il exerce soit compatible avec le télétravail occasionnel.

Le travailleur doit en faire la demande dans un délai raisonnable et en y précisant le motif. C'est un droit et non pas une obligation pour l'employeur qui peut refuser le télétravail mais doit alors en avvertir par écrit, et le plus rapidement possible, le travailleur qui en a fait la demande.

Cela repose donc sur un commun accord entre les deux parties qui conviennent :

- de la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique,
- de l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel,
- de la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.



Le télétravail occasionnel peut être encadré, par choix de l'employeur, dans une convention collective de travail ou dans un règlement de travail.

Si tel est le cas, doivent être présents au moins les éléments suivants:

- les fonctions et/ou activités dans l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel,
- la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel,
- la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et du support technique,
- l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le travail occasionnel,
- la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.



En FRANCE

L'ordonnance n°2017 13-87 modifie les règles sur le télétravail afin de favoriser son application.

Ainsi : « Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique ».

En conséquence, les règles entourant le télétravail sont prévues dans un accord collectif (et ne sont plus dépendantes du contrat de travail ou d'un avenant).

Cette ordonnance a ajouté deux modalités permettant plus de flexibilité pour le télétravail :

- Le salarié bénéficiant du télétravail doit avoir les mêmes droits que le travailleur qui exerce son activité dans les locaux de l'entreprise.
- L'employeur qui refuse le télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible au télétravail doit motiver sa réponse.

A noter que depuis cette nouvelle ordonnance, le télétravail occasionnel est également réglementé. Il doit être prévu dans l'accord collectif et matérialisé par un écrit entre le salarié et le l'employeur.



AU LUXEMBOURG

Le télétravail repose sur la base d'un accord volontaire entre le salarié et son employeur.

Le contrat de travail, ou l'avenant rédigé pour mettre le télétravail en place, doit obligatoirement contenir les éléments suivants en plus des mentions obligatoires prévues à l'article L121-4 du code du travail :

- Le lieu à partir duquel le salarié preste le télétravail,
- Une description précise de la fonction de télétravailleur, ainsi que du travail et des tâches à accomplir par le télétravailleur, avec le cas échéant les objectifs à atteindre,
- La classification du télétravailleur dans le cadre de la classification des fonctions et/ou salaires de la convention collective éventuellement applicable,
- Les heures et jours de la semaine pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable pour l'employeur (ces heures ne pouvant excéder l'horaire normal de travail d'un salarié comparable de l'entreprise),

- Le département de l'entreprise auquel appartient le télétravailleur,
- L'établissement de l'entreprise auquel est rattaché le télétravailleur,
- Son ou ses responsable(s) hiérarchique(s),
- Sa ou ses personne(s) de contact,
- La description exacte de l'outil de travail du télétravailleur mis à sa disposition,
- Les informations nécessaires relatives aux assurances contractées le cas échéant, par l'employeur, pour garantir la disparition ou l'endommagement du matériel à l'incendie, au dégât des eaux, ou au vol par exemple.

A noter : une période d'adaptation du travail peut être mise en place lorsque le télétravail résulte d'un avenant au contrat de travail et n'est pas prévu initialement. Cette période, fixée entre 3 mois et 12 mois, permet au salarié comme à l'employeur, en respectant un certain préavis, de retourner à la formule dite classique du travail.

Attention, une fois la période d'adaptation terminée, il ne sera possible de revenir sur le télétravail qu'au moyen d'un commun accord.

LA FIN DU TÉLÉTRAVAIL



En ALLEMAGNE

Les conditions et modalités du retour au travail dans les locaux de l'employeur, et en cas de retour, le délai d'avertissement et/ou la durée du télétravail et son mode de renouvellement doivent être prévus dans le contrat ou dans l'avenant au contrat.



En BELGIQUE

Les conditions et modalités de retour au travail dans les locaux de l'employeur, et le cas échéant, le délai d'avertissement et/ou la durée du télétravail et son mode de renouvellement doivent être prévu dans le contrat ou dans l'avenant au contrat.

A défaut de convention écrite, le télétravailleur a le droit de réintégrer les locaux de l'employeur.

A noter que pour le télétravail occasionnel, ce dernier prend se termine à la disparition de la force majeure ou lorsque les besoins personnels du travailleurs ne sont plus de nature à l'empêcher de retourner dans les locaux de l'entreprise.



LA FIN DU TÉLÉTRAVAIL



En FRANCE

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, l'accord collectif ou la charte approuvée par le Comité Economique et Social, définit les modalités de retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à ses qualifications.

L'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail de lui donner priorité pour occuper un poste sans télétravail qui correspond à ses compétences et qualifications professionnelles et de porter à sa connaissance tout poste de cette nature. Il a donc également un devoir d'information sur les postes vacants.

Un arrêt de la Cour de cassation en date du 31 mai 2006 est, en outre, venu préciser que l'employeur ne peut unilatéralement imposer au travailleur à domicile d'exécuter sa prestation au siège de la société, une telle décision modifiant l'organisation contractuelle du travail. L'accord du salarié est ainsi requis même lorsque son contrat de travail comporte une clause de mobilité.



Au LUXEMBOURG

Le retour dans l'entreprise à un poste « traditionnel » (ou formule de travail classique) ne peut se faire que par le consentement de l'employeur et du salarié.

Lorsque le travail fait l'objet d'un descriptif initial du poste de travail, le passage vers la formule classique de travail présuppose l'accord des deux parties au contrat qui sera documenté par la rédaction d'un avenant au contrat de travail initial, lequel relatera les conditions de travail découlant de ce transfert, sous respect du principe de l'égalité de traitement par rapport aux salariés travaillant selon la formule classique.

Lorsque le salarié souhaite retrouver un emploi au sein de l'entreprise, il doit être informé en priorité des emplois disponibles dans l'établissement qui correspondent à sa qualification ou à son expérience professionnelle.

L'obligation d'information de l'employeur concerne:

- le lieu de travail précis du salarié au jour de sa réintégration dans les locaux de l'employeur,
- les horaires de travail du salarié à partir du jour de sa réintégration dans les locaux de l'employeur,
- les conditions de travail et d'emploi.

EN CAS DE CONFLIT LIÉ À L'EXÉCUTION DU CONTRAT

► Détermination du tribunal compétent

Le règlement CE 44/2001, du 22 décembre 2000, détermine la compétence judiciaire en matière civile et commerciale au sein des États membres de l'Union européenne (UE).

Ce texte prévoit des dispositions spécifiques pour déterminer la juridiction compétente en matière de droit du travail. Il distingue selon que les parties ont choisi ou non la juridiction compétente dans le contrat de travail.

• La détermination de la juridiction compétente selon le choix des parties

Il est possible que les parties conviennent dans le contrat de travail, qu'un tribunal ou plusieurs tribunaux soit (soient) compétent(s) en cas de litige. Toutefois cette solution n'est possible qu'avant que le conflit ne soit apparu.

En cas de conflit, il sera donc nécessaire de se référer en premier lieu au contrat de travail, pour déterminer quel sera le tribunal compétent.

• La détermination de la juridiction compétente en l'absence de choix

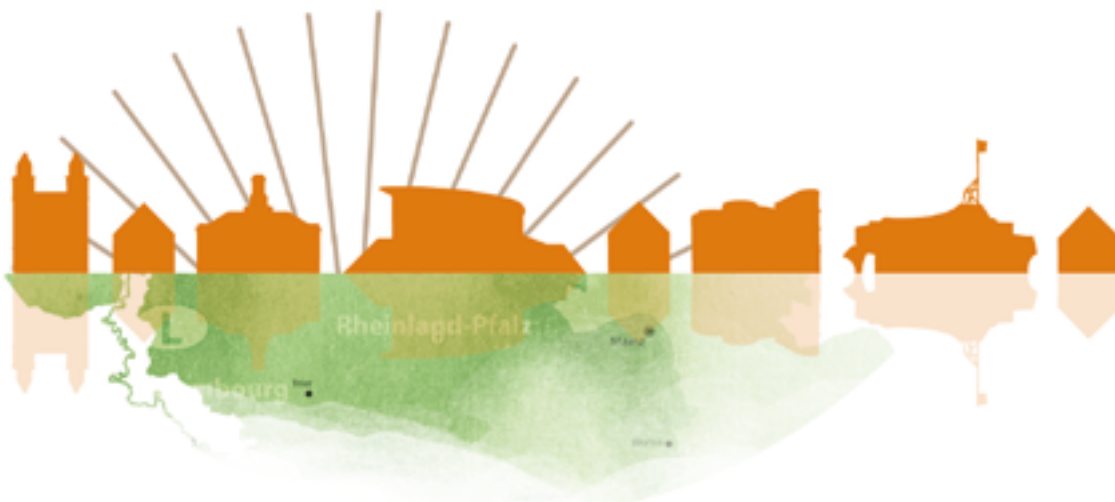
Lorsque l'initiative de l'action provient du salarié, ce dernier a la possibilité de poursuivre son employeur :

- soit devant le tribunal de l'État membre où l'employeur a son domicile,
- soit devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail.

De plus, si l'employeur n'est pas domicilié dans un État membre mais y possède une succursale, une agence ou tout autre établissement, le salarié pourra agir devant les tribunaux où se situe cet établissement.

Enfin si le salarié n'accomplit pas habituellement son travail dans un même Etat, le tribunal du lieu où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur est compétent.

À l'inverse, si l'employeur est à l'origine de l'action, il peut intenter une action contre le travailleur uniquement devant les tribunaux sur le territoire duquel le travailleur a son domicile.





▀ Détermination du droit applicable au contrat

Le règlement 593/2008 du 17 juin 2008, dit « Rome I » permet de déterminer la législation applicable dans le cadre des relations contractuelles dans des situations de conflit de lois.

Le contrat de travail est soumis :

- soit à la loi du pays choisi par les parties au contrat,
- soit à la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail,
- soit à la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur,
- soit à la loi du pays avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits.

Dans tous les cas, il existe des dispositions impératives (salaire minima, temps de travail, droit au congé, etc.) dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics.

Ces dispositions sont applicables à défaut de choix, et doivent être respectées, quelle que soit la loi applicable au contrat d'après les critères édictés au règlement.

Ainsi, dans le cadre d'une situation de télétravail, chacun de ces critères devra être examiné pour déterminer de quelle législation le contrat de travail relève.

Dans un premier temps, le télétravailleur et son employeur peuvent déterminer quelle sera la législation applicable au contrat de travail.

A défaut de choix, le contrat de travail peut relever de la loi de l'Etat de résidence, si le télétravailleur accomplit habituellement son travail chez lui.

Si ce n'est pas le cas, le contrat de travail peut relever de la loi de l'Etat où se trouve le siège de l'entreprise, lorsque le télétravailleur accomplit son travail en alternance entre son domicile et le siège de sa société par exemple.

S'il s'avère que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre Etat, le télétravailleur relèvera de la législation de cet Etat. Ce sera le cas par exemple du télétravailleur mobile.



3 Quelles sont les règles de sécurité sociale applicables ?

Pour favoriser la mobilité des travailleurs, l'Union européenne dispose d'un cadre juridique qui assure, pour les personnes qui se déplacent hors des frontières nationales, la coordination des systèmes nationaux de sécurité sociale.

L'objectif de ces règlements est d'éviter que les travailleurs mobiles ne pâtissent d'un changement de régime de sécurité sociale. Ils permettent de déterminer quel est l'Etat compétent en la matière. En effet, les dispositions communautaires ne remplacent pas les divers systèmes nationaux par un système unique européen, mais établissent des règles de coordination et des principes communs applicables à tous.

Ce faisant, ils garantissent que l'application des différentes législations nationales ne pénalise pas ceux qui exercent leur droit de se déplacer et de séjourner à l'intérieur de l'Union européenne et de l'Espace économique européen.

Selon un des grands principes de ces règlements, une personne possède les mêmes droits et obligations que les ressortissants du pays dans lequel elle travaille.

Pour déterminer la législation applicable en matière de sécurité sociale, il faut distinguer selon que le salarié exerce son activité professionnelle dans un seul Etat ou dans plusieurs Etats membres.



L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EST EXERCÉE DANS UN SEUL ÉTAT MEMBRE

Le règlement n° 883/2004 et son règlement d'application reposent sur un principe essentiel : le travailleur est assuré dans un seul État à la fois, à savoir l'État dans lequel il exerce son activité professionnelle, même si l'employeur a son siège ou son domicile dans un autre État membre⁽⁶⁾. Ce principe concerne autant les salariés que les non-salariés. En d'autres termes, la personne sera affiliée non pas à la sécurité sociale de l'État dans lequel elle a signé le contrat, mais à la sécurité sociale de l'État dans lequel elle exécute effectivement son activité rémunérée.

En cas d'exercice de la prestation de travail dans un seul État membre, et même si l'employeur se situe dans un autre État (c'est le cas lorsque le salarié effectue entièrement son activité en télétravail), l'affiliation à la sécurité sociale s'effectuera dans l'État où le travailleur exerce son activité.

Ainsi, dans le cadre transfrontalier par exemple, un télétravailleur à domicile sera affilié à la sécurité sociale de son lieu de résidence puisqu'il y exécute son travail.

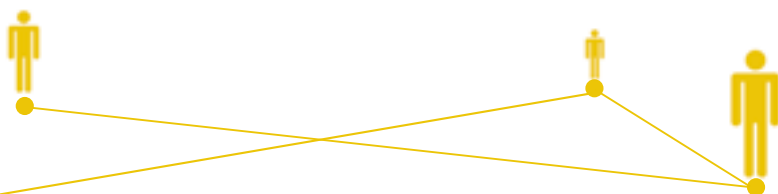
Par exemple, un salarié qui réside en France, travaille pour le compte d'une société luxembourgeoise, dans un télé-centre en Allemagne est affilié au régime de la sécurité sociale allemande.

L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EST EXERCÉE DANS PLUSIEURS ÉTATS DE L'UNION EUROPÉENNE

Le règlement n° 883/2004 prévoit deux situations lorsqu'une personne exerce son activité salariée dans deux ou plusieurs États membres différents :

- Soit la personne exerce une partie substantielle de son activité dans l'État membre dans lequel elle réside. Dans ce cas, elle est soumise à la législation de son État de résidence.

Le règlement d'application n°987/09 définit la « partie substantielle d'une activité salariée » comme « une part quantitativement importante de l'ensemble des activités du travailleur salarié exercée dans un État membre, sans qu'il s'agisse nécessairement de la majeure partie de ces activités ». Pour déterminer si cette partie substantielle des activités est exercée dans un État membre, il est tenu compte du temps de travail et / ou de la rémunération. Le règlement d'application précise que dans le cadre d'une évaluation globale de ces différents éléments, la réunion de moins de 25 % des critères précités (temps de travail et / ou rémunération) indiquera qu'une partie substantielle des activités n'est pas exercée dans l'État membre.



• Soit la personne n'exerce pas une partie substantielle de son activité dans l'État membre de résidence. Dans ce cas, il existe différentes hypothèses :

- La personne n'a qu'un seul employeur mais exerce son activité dans 2 États membres dont son État de résidence, elle est soumise à la législation de l'État membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur qui l'emploie a son siège social ou son siège d'exploitation.

Exemple : un salarié télétravaille 1 jour par semaine (semaine de 5 jours) en France dans son pays de résidence. Le reste de la semaine, il travaille pour le même employeur situé en Allemagne. Il sera affilié à la sécurité sociale allemande.

- La personne exerce son activité pour plusieurs employeurs qui ont leur siège d'exploitation ou siège social dans le même État, elle sera affiliée à la sécurité sociale de cet État.

Exemple : un salarié télétravaille 1 jour par semaine (semaine de 5 jours) en France dans son pays de résidence pour une société luxembourgeoise A. Le reste de la semaine, il travaille 2 jours pour un employeur luxembourgeois A et 2 jours pour un autre employeur luxembourgeois B. Il sera affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise.

- La personne exerce une activité pour plusieurs entreprises dans 2 États membres ou plus dont l'un d'eux est son État de résidence (sans qu'elle exerce d'activité substantielle dans celui-ci), elle sera ainsi soumise à la législation de l'État autre que son État de résidence.

Exemple : un salarié à temps partiel télétravaille 2 jours par mois (semaine de 5 jours) en France dans son pays de résidence pour une entreprise belge. Le reste du mois, il travaille chez son employeur belge et exerce parallèlement une seconde activité pour un employeur situé en France (2 jours par mois). Il sera affilié à la sécurité sociale belge.

- La personne exerce une activité pour plusieurs entreprises dans 2 États membres ou plus, dont 2 au moins ont leur siège social ou d'exploitation dans différents États autres que l'État de résidence. Dans ce cas, la personne sera soumise à la législation de son État de résidence.

Exemple : un salarié télétravaille 1 jour par semaine en France pour un employeur luxembourgeois. Il travaille au Luxembourg 2 jours par semaine pour cet employeur et 2 autres jours par semaine pour un employeur situé en Allemagne. Il sera affilié à la sécurité sociale française (État de résidence).

IMPORTANT

Lorsque le salarié est rattaché à la sécurité sociale de son État de résidence (et non l'État de son employeur), l'ensemble des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale devront être calculées et versées dans le pays de résidence du salarié. Concrètement, l'employeur devra s'enregistrer comme employeur dans l'État dans lequel il doit verser ses cotisations et sera responsable de leur paiement et des déclarations obligatoires afférentes.

L'employeur devra donc être particulièrement attentif sur le nombre d'employeurs de ses salariés, ainsi qu'à tout changement d'adresse qui peuvent avoir une importance sur le pays d'affiliation.

4 Quelles sont les dispositions fiscales applicables ?

Lorsqu'un travailleur se déplace dans un autre pays pour y travailler, son État de résidence et celui d'emploi, peuvent prétendre au droit de lever l'impôt sur le revenu perçu, conformément à leur législation respective. De ce fait, le contribuable court un risque de double imposition.

La plupart des États membres ont signé des conventions fiscales bilatérales visant à éliminer la double imposition. Ces conventions reposent sur le modèle établi par l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique), dont la dernière mise à jour date de juillet 2010.

Pour savoir quelle est la convention fiscale applicable, il convient de regarder celle conclue entre :

- L'État de résidence du salarié, et
- L'État où le salarié exerce son activité.

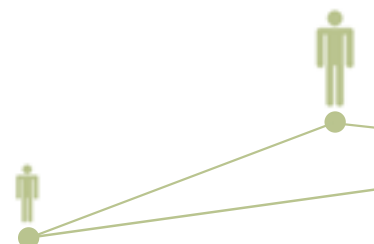
IMPOSITION DES SALAIRES DANS L'ÉTAT D'EMPLOI

Les conventions fiscales conclues entre les différents pays, dont le territoire de la Grande Région fait partie, posent le principe suivant :

Les salaires, traitements et autres rémunérations similaires (commissions, primes, gratifications, pourboires, etc.) sont imposables uniquement dans l'État dans lequel s'exerce l'activité personnelle source de ces revenus.

Ce principe est énoncé dans les conventions suivantes :

- La France et le Luxembourg, signée le 1^{er} avril 1958, Art. 14 ;
- Le Luxembourg et l'Allemagne, signée le 23 août 1958, Art. 14 ;
- L'Allemagne et la France, signée le 21 juillet 1959, Art. 13 ;
- La Belgique et la France, signée le 10 mars 1964, Art. 11 ;
- L'Allemagne et la Belgique, signée le 11 avril 1967, Art. 15 ;
- La Belgique et le Luxembourg, signée le 17 septembre 1970, Art. 15.





Concrètement, dans le cadre de l'exercice d'une activité partagée entre télétravail et périodes d'emploi dans les locaux de l'employeur, la rémunération de l'employé se verra imposée dans chacun des Etats au prorata du temps de présence dans chaque Etat.

L'employeur devra donc tenir un registre des jours travaillés dans l'entreprise et des jours travaillés chez le salarié. Le droit d'imposer sera réparti entre les 2 pays, selon la situation, l'employeur (dans le cas de l'imposition par retenue à la source) ou le salarié (par l'intermédiaire de la déclaration fiscale) devra appliquer les règles fiscales de chacun des Etats en fonction de la répartition du temps de travail.

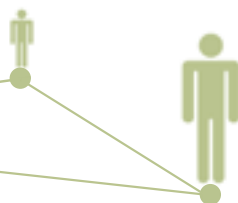
LES EXCEPTIONS AU PRINCIPE

Il existe deux types d'exceptions permettant à un salarié de payer ses impôts dans son État de résidence: les missions temporaires et le statut de frontalier lorsqu'il existe.

▀ Les missions temporaires

Lorsqu'un salarié est résident dans un État A et travaille dans un État B, les conventions fiscales signées entre les États prévoient généralement que le salarié n'est imposable que dans un seul État, celui de résidence, **lorsque l'ensemble des conditions suivantes est réuni** :

- Le salarié séjourne dans l'État B moins de 183 jours commençant ou se terminant durant l'année fiscale considérée. Pour le calcul de ces 183 jours, on se référera aux règles déterminées entre les États et on appliquera la méthode des jours de « présence physique » incluant l'ensemble des jours passés dans cet État ainsi que les fractions de journées, les jours de départ et d'arrivée dans l'État. Toutefois, cette règle ne s'applique pas aux personnes résidant et exerçant leur activité dans le même État.
- L'employeur qui verse la rémunération ne doit pas être résident de l'État dans lequel l'activité est exercée.
Exemple : Un salarié réside en Allemagne et travaille en France. Son employeur est en France. La condition ici n'est pas remplie.
- La rémunération n'est pas supportée par un établissement stable que l'employeur possède dans l'État où l'activité est exercée. La notion d'établissement stable est définie par chaque convention fiscale. Généralement le terme désigne une installation fixe d'affaire (locaux, matériel et outillage à disposition de l'employeur, présence de personnel) que l'entreprise utilise pour tout ou partie de son activité. Une personne qui représente l'entreprise et a le pouvoir de passer des contrats en son nom peut également constituer un établissement stable. Exemple : succursale, usine, atelier, etc.



Le statut de frontalier

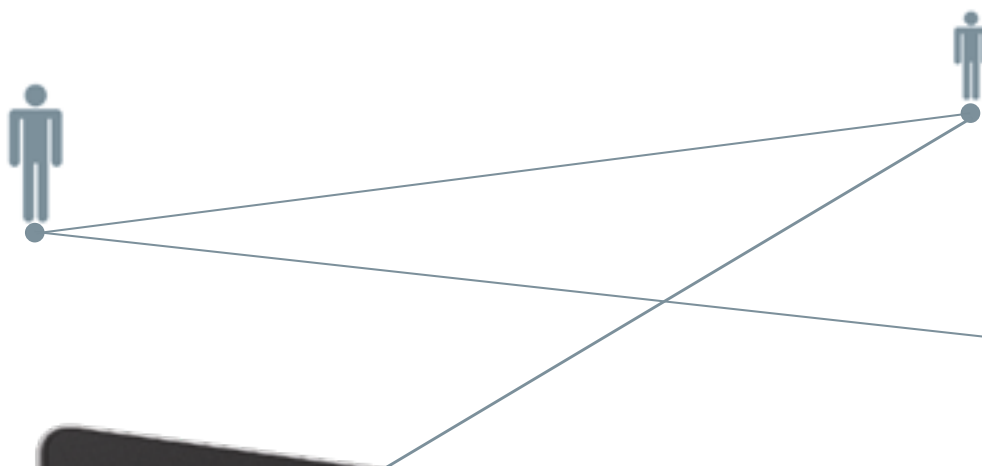
Certaines conventions fiscales prévoient des dispositions particulières pour les travailleurs frontaliers. C'est le cas pour les conventions entre la France et la Belgique (uniquement pour les personnes qui bénéficiaient du statut de frontalier avant le 1^{er} janvier 2012 et continuent à remplir les conditions) et entre la France et l'Allemagne.

Lorsqu'une personne réside dans la zone frontalière d'un État, définie par la convention fiscale applicable, et travaille dans la zone frontalière de l'autre État, le salarié bénéficiera en principe du statut de frontalier et sera imposé dans son État de résidence pour son activité salariée.

Ce statut particulier, soumis à la condition géographique exposée ci-dessus, est également lié à l'exigence de ne pas sortir de la zone frontalière plus d'un certain nombre de jours durant l'année. Dans le cas contraire, le statut de frontalier serait perdu au profit de l'imposition classique des revenus salariés dans l'État d'exercice de l'activité.

Des accords entre les États peuvent prévoir que les jours travaillés dans la zone frontalière de résidence du salarié sont réputés effectués dans la zone frontalière de travail et ne sont donc pas considérés comme des jours de sortie. C'est le cas entre l'Allemagne et la France par exemple. Dans ce cas, le fait de télétravailler depuis son domicile situé dans la zone frontalière de résidence pour une entreprise située dans la zone frontalière de travail ne devrait pas avoir d'incidence sur le statut fiscal de frontalier.





www.frontaliers-grandest.eu

Le site ressource du travail frontalier

Le télétravail

dans le contexte frontalier
de la **Grande Région**

Cet ouvrage présente la notion de télétravail dans les différents pays qui constituent le territoire de la Grande Région (Allemagne, Belgique, France, Luxembourg).

Les aspects juridiques du télétravail salarié et les conséquences pour les travailleurs frontaliers sont abordés, notamment :

- le droit du travail,
- la sécurité sociale,
- la fiscalité des revenus.

