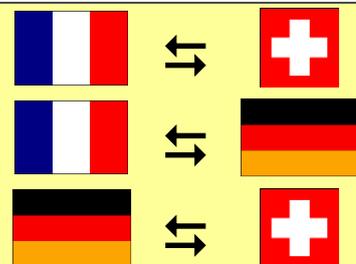
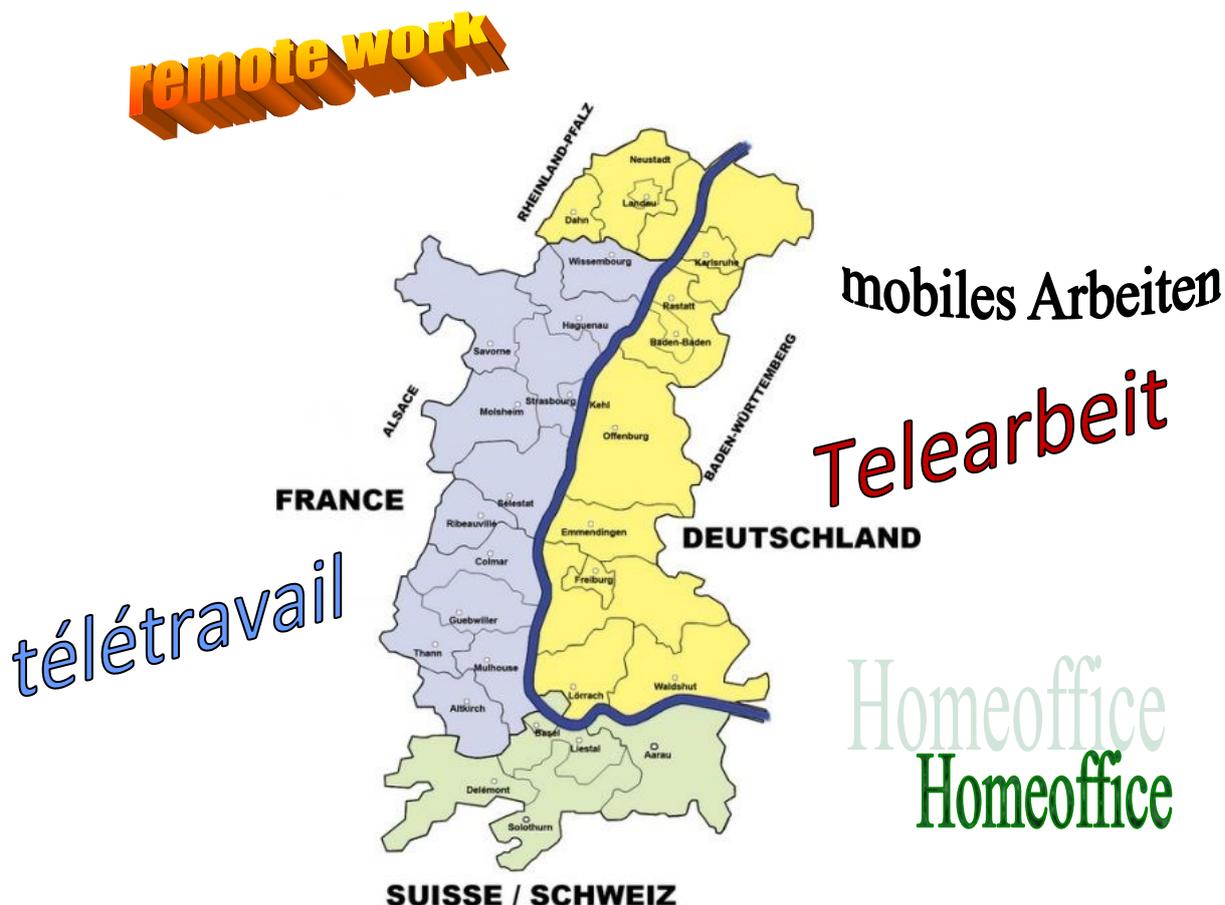


Télétravail transfrontalier (mobiles Arbeiten – Homeoffice – „remote work“) dans la région du Rhin supérieur



Un guide pour les travailleur-se s frontalier-e-s et leurs employeur-se-s



DEUTSCH-FRANZÖSISCH-SCHWEIZERISCHE OBERRHEINKONFERENZ



CONFERENCE FRANCO-GERMANO-SUISSE DU RHIN SUPÉRIEUR

INFOBEST



Avis juridiques : Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission européenne et/ou de la Confédération suisse.

La clause de non-responsabilité s'applique à toutes les informations de la présente publication.

© Reproduction est soumise à l'autorisation explicite d'EURES-T Rhin Supérieur, d'INFOBEST et de la Conférence franco-germano-suisse du Rhin supérieur

Dépôt légal : 02/09/2024

Informations complémentaires : <https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/> et <https://www.infobest.eu>



Cofinancé par l'Union européenne et par la Confédération suisse

En automne 2022, le groupe ad-hoc d'experts « Télétravail » de la Conférence du Rhin Supérieur (DE-CH-FR) a confié à l'Euro-Institut l'élaboration d'un guide à destination des travailleur·se·s frontalier·e·s et leurs employeur·se·s sur les points de vigilance et les démarches à réaliser en cas de télétravail dans le pays de résidence.

L'Euro-Institut (<https://www.euroinstitut.org/>), un institut franco-allemand de formation et de conseil sur les questions transfrontalières, a terminé la première édition avec le soutien du partenariat EURES-T Rhin supérieur, du réseau d'INFOBEST et de l'association Frontaliers Grand Est en mars 2023.

EURES-T Rhin supérieur (<https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/>) est un partenariat franco-germano-suisse de services publics de l'emploi, de syndicats, d'organisations patronales et de collectivités territoriales dont l'objectif est d'encourager et de soutenir la mobilité professionnelle transfrontalière dans la région du Rhin supérieur (Alsace, Palatinat du Sud, Bade et la Suisse Nord-ouest) et d'offrir gratuitement conseils et soutien pour toutes les questions liées au marché du travail transfrontalier, y compris la sécurité sociale, la fiscalité et le droit du travail.

Les INFOBESTs (INFORmations- und BERatungsSTelle - lieu d'information et de conseil ; <https://www.infobest.eu/fr>) sont des services publics gratuits et bilingues pour répondre à toutes les questions transfrontalières sur l'Allemagne, la France et la Suisse.

Frontaliers Grand Est, centre de ressources du travail frontalier (<https://frontaliers-grandest.eu/>), est une association mise en place par la Région Grand Est. Frontaliers Grand Est offre une information juridique unique sur le statut du travailleur frontalier dans la Grande Région et le Grand Est.

En raison de quelques modifications des bases juridiques, des conseillères d'EURES-T Rhin supérieur et des chargé·e·s mission d'INFOBEST ont élaboré cette deuxième édition du guide « Télétravail transfrontalier dans le Rhin supérieur » (mise à jour : 02/09/2024) en concertation avec la Conférence du Rhin supérieur.

Mentions :

Les informations contenues dans ce guide ont soigneusement été sélectionnées et traduites afin de vous fournir des données actuelles (02/09/2024). Il est toutefois impossible d'exclure des erreurs d'autant plus que les dispositions légales sont constamment soumises à des modifications.

Les informations présentes sont exclusivement de nature générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale.

La clause de non-responsabilité s'applique à toutes les informations contenues dans la présente publication. Pour toute question particulière, veuillez-vous adresser aux institutions et interlocuteurs mentionnés au chapitre 8.

Pour garantir une meilleure lisibilité du document, les formes masculine et féminine ne seront pas différenciées dans ce texte. La forme masculine désigne toujours aussi bien les hommes que les femmes.



Sommaire

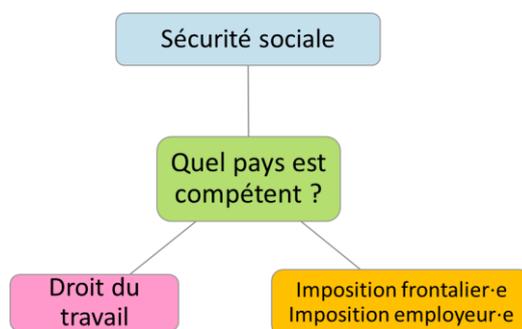
1. Introduction.....	4
2. Définitions : Notion de « télétravail transfrontalier ».....	5
3. Sécurité sociale : qu'est-ce qui change avec le télétravail transfrontalier dans le pays de résidence?.....	6
3.1 L'accord-cadre multilatéral sur le droit de la sécurité sociale applicable au télétravail transfrontalier habituel.....	6
3.2 Dans quels cas l'accord-cadre sur le télétravail transfrontalier est-il applicable ?.....	7
3.3 Calcul de la part du télétravail transfrontalier.....	7
3.4 Part du télétravail transfrontalier entre 25 % et 49,99 % du temps de travail total : demande d'application de l'accord-cadre.....	8
3.5 Procédure de demande lorsque le télétravail transfrontalier représente moins de 25 % du temps de travail total.....	8
3.6 Procédure de demande lorsque le télétravail transfrontalier représente 50 % ou plus du temps de travail total.....	9
3.7 Conseils pratiques pour les employeur·se·s en cas de changement de régime de sécurité sociale compétent et d'assujettissement à la sécurité sociale dans l'État de résidence.....	9
4. Imposition du télétravail transfrontalier.....	10
4.1 Imposition des revenus de l'activité professionnelle (impôt sur les revenus) : règles particulières pour les frontalier·e·s dans les conventions fiscales de la région du Rhin supérieur.....	10
4.1.1 Le régime pour les frontalier·e·s dans la convention fiscale Allemagne – France.....	10
4.1.2 Le régime pour les frontalier·e·s dans la convention fiscale Suisse – Allemagne.....	11
4.1.3 Le régime pour les frontalier·e·s dans la convention fiscale Suisse – France.....	11
4.2 Création d'un établissement stable en raison du télétravail.....	12
4.3 Conseils pratiques pour les employeur·se·s sur les conséquences fiscales du travail à domicile des frontalier·e·s.....	13
5. Droit du travail.....	14
6. Résumé des règles relatives à la sécurité sociale, à la fiscalité et au droit du travail en cas de télétravail transfrontalier.....	16
7. Cas pratiques : exemples fictifs.....	17
7.1 Résidence en France – Siège de l'employeur en Allemagne.....	17
7.2 Résidence en Allemagne – Siège de l'employeuse en Suisse.....	18
8. Recommandations et contacts.....	19

1. Introduction

Avec la pandémie de Covid-19, il est devenu courant dans de nombreux secteurs de travailler depuis différents lieux, même si ce n'est ni un droit pour les salarié·e·s, ni une obligation pour les employeur·se·s. Le télétravail à domicile, en mission, dans un espace de co-working ou dans d'autres lieux pose néanmoins de grands défis, en particulier pour les régions frontalières. Le télétravail transfrontalier implique pour les employeur·se·s et les salarié·e·s de la région du Rhin supérieur la confrontation de différents systèmes juridiques.

Des dispositions exceptionnelles étaient en vigueur pendant la pandémie pour éviter de changer de régime fiscal ainsi que de sécurité sociale y compris en cas de télétravail accru. Ces exceptions sont déjà arrivées à échéance. Il y a encore beaucoup d'incertitudes en matière de droit du travail.

Les employeur·se·s et les salarié·e·s du Rhin supérieur se posent actuellement des questions sur les points de vigilance en matière de télétravail transfrontalier.



Ce guide s'adresse aux salarié·e·s et employeur·se·s du secteur privé du Rhin supérieur en situation de télétravail frontalier.

Il concerne les travailleur·se·s frontalier·e·s au sens du droit de la sécurité sociale, indépendamment du fait qu'ils/elles remplissent également les conditions pour le statut de travailleur frontalier défini dans les conventions en vue d'éviter une double imposition franco-allemande, franco-suisse et germano-suisse (pour plus de détails, voir le chapitre 4 de ce guide).

Ne seront pas traités ici le télétravail des travailleur·se·s détaché·e·s, des agent·e·s public·que·s contractuel·le·s et fonctionnaires du service public et des institutions européennes, des salarié·e·s qui ont plusieurs employeur·se·s ainsi que des indépendant·e·s

Si vous ne trouvez pas les réponses à vos questions dans ce guide, vous pouvez vous adresser à l'EURES-T Rhin supérieur, au réseau INFOBEST, à votre chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers ou organisation patronale (voir dernière page). Les professions libérales peuvent se tourner vers leurs organisations professionnelles respectives.

Le guide traite du télétravail « habituel », c'est-à-dire régulier, qui a lieu uniquement dans votre pays de résidence.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le « Remote Work » (« travail à distance », « home office », « télétravail » ou encore « travail mobile ») nécessite l'accord des deux parties – il ne peut pas être imposé par l'employeur·se, ni exigé par le ou la salarié·e. C'est pourquoi nous avons réuni à la fin de cette brochure quelques recommandations et interlocuteurs sur les aspects dont les frontalier·e·s et leurs employeur·se·s doivent tenir compte lorsqu'ils/elles concluent un accord de télétravail transfrontalier.

2. Définitions : Notion de « télétravail transfrontalier »



Telearbeit / Homeoffice /mobile Arbeit en Allemagne

Dans le droit allemand, le *Telearbeit* est défini uniquement au sens de la prévention-sécurité au travail.¹ Le poste de télétravail, *Telearbeitsplatz*, est un poste de travail à écran fixe, installé par l'employeur·se, dans un lieu de la sphère privée de la personne salariée.

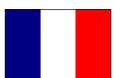
Indépendamment de cette définition au sens strict du poste de télétravail, le mot *Homeoffice* désigne toute forme de travail mobile qui se déroule dans la sphère privée du/de la salarié·e en utilisant des technologies de l'information et la communication. « *Homeoffice* » n'est pas une expression définie par la loi et est, dans le langage courant, souvent utilisé comme synonyme de « *Telearbeit* ». Le *Telearbeit* ou *Homeoffice* peut s'organiser ponctuellement, régulièrement ou même en totalité en dehors des locaux de l'entreprise. En règle générale, il existe encore un établissement dans lequel les salarié·e·s se rendent en alternance, d'où l'expression « *alternierende Telearbeit* » (télétravail en alternance).

Contrairement au travail à domicile, le « *mobiles Arbeiten* » (travail mobile) peut être fourni dans différents lieux, c'est-à-dire en dehors du premier établissement proprement dit. Il peut s'agir de son propre domicile (c'est pourquoi le home office est actuellement souvent considéré comme une forme de travail mobile), mais il peut aussi s'agir de différents sites de l'entreprise. En principe, le « *mobiles Arbeiten* » permet de travailler au tout lieu imaginable, par exemple chez un·e client·e, dans les transports, au café, chez soi, à l'hôtel... et cela peut aussi se dérouler depuis l'étranger.



Telearbeit / Homeoffice en Suisse

Les termes sont utilisés sans différence fondamentale avec l'Allemagne. En l'état actuel du droit, le mot *Homeoffice* n'est pas encore précisé par la loi en Suisse. On entend parler aussi de *Telearbeit* ou *Teleheimarbeit* mais c'est le mot *Homeoffice* qui est le plus utilisé en Suisse. Cela signifie une forme de travail par laquelle le/la salarié·e travaille depuis son domicile et est relié·e à son entreprise par des moyens de communication électronique.²



Télétravail en France

En France, le télétravail a une définition légale³ et peut être mis en place par un accord collectif négocié entre employeur·se et salarié·e ou une charte élaborée par l'employeur·se. A défaut, salarié·e et employeur·se peuvent convenir de recourir au télétravail. Cela signifie une forme d'organisation du travail pendant laquelle un travail qui aurait pu se réaliser dans les locaux de l'employeur·se est accompli volontairement (sauf en cas de circonstances exceptionnelles type pandémie) par la personne salariée en dehors de ces locaux (par ex. à domicile, dans un espace de co-working) en utilisant les technologies de l'information et la communication.



Télétravail / „remote working“

Contrairement à l'Allemagne, la Commission européenne utilise le terme de « travail mobile » comme terme générique pour désigner la prestation d'activités dans un autre État que l'État d'activité habituel.⁴ La fourniture de prestations de travail à l'aide des technologies de l'information et de la communication en dehors de l'établissement est appelée au niveau européen « remote work » ou encore « telework ». Pour le télétravail transfrontalier, on utilise le terme de « cross border telework ».⁵

Dans ce qui suit, le terme « télétravail transfrontalier » est utilisé pour désigner la partie des prestations de travail que les frontalier·e·s fournissent dans leur pays de résidence – en particulier depuis chez eux/elles (« home-office ») – en utilisant les technologies de l'information dans le cadre du « remote work ».

¹ § 2 Abs. 7 S. 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ; en ligne : https://www.gesetze-im-internet.de/arbstaetv_2004/index.html#BJNR217910004BJNE000302128

² En ligne : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/homeoffice.html

³ Dans les articles L. 1222-9 bis L. 1222-11 Code du travail.

⁴ Voir Commission Européenne : Rapport annuel sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE

⁵ Voir Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale, Lignes directrices sur le télétravail, disponible en ligne à l'adresse suivante : <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26977&langId=en>

3. Sécurité sociale : qu'est-ce qui change avec le télétravail transfrontalier dans le pays de résidence?

3.1 L'accord-cadre multilatéral sur le droit de la sécurité sociale applicable au télétravail transfrontalier habituel

Le Règlement européen 883/2004 (R. 883/2004)⁶ et son Règlement d'application 987/2009 (R. 987/2009)⁷ régissent la coordination des systèmes de sécurité sociale au sein de l'Espace économique européen (EEE)⁸ et de la Suisse⁹. Le droit applicable en matière de sécurité sociale y est clairement défini. **Le lieu de travail physique est un critère décisif en ce qui concerne le droit de la sécurité sociale applicable.** Pour les personnes qui ne résident pas dans l'État du siège de l'employeur·se, l'exercice du télétravail à domicile (« home office ») peut donc déclencher (involontairement) l'assujettissement à la sécurité sociale dans l'État de résidence. Ce serait par exemple le cas si le (télé)travail dans l'État de résidence dépassait une proportion de 25 % du temps de travail total [art. 13 par. 1 lettre b i) a du règlement 883/2004 en relation avec l'art. 14 par. 8 du règlement 987/2009].

Depuis le 01/07/2023, le formulaire A1 est en principe à nouveau nécessaire si les travailleur·se·s exercent également leur activité dans un autre État, par exemple les frontalier·e·s qui travaillent régulièrement depuis chez eux/elles (« home office ») dans leur État de résidence. La procédure de demande dépend entre autres de l'ampleur du télétravail transfrontalier et est décrite dans les paragraphes suivants.

En raison de Covid-19, il a été convenu que les travailleur·se·s frontalier·e·s restent assuré·e·s socialement dans leur pays d'emploi malgré une activité à domicile de plus de 25 % dans leur pays de résidence. Ces dispositions spéciales, plusieurs fois prolongées, ont expiré le 30 juin 2023. Le télétravail s'étant entre-temps établi dans toute l'Europe, une réglementation de remplacement a été négociée au niveau européen dans le but de permettre aux frontalier·e·s de continuer à travailler à domicile dans une plus large mesure sans changer de régime de sécurité sociale. Le résultat de ces consultations est le « *Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No 883/2004 in cases of habitual cross-border telework* »¹⁰ (accord-cadre sur le télétravail transfrontalier habituel)¹¹.

Article 16 du Règlement CE 883/2004 : Dérogations aux articles 11 à 15

(1) Deux ou plusieurs États membres, les autorités compétentes de ces États membres ou les organismes désignés par ces autorités peuvent prévoir d'un commun accord, dans l'intérêt de certaines personnes ou catégories de personnes, des dérogations aux articles 11 à 15.

⁶ R. (CE) 883/2004 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20190731>

⁷ R. (CE) 987/2009 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:02009R0987-20180101>

⁸ Sont affiliés dans l'Espace économique européen (EEE) les États membres de l'UE ainsi que l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège. L'Union Européenne (UE) se compose depuis le 01.02.2020 (« Brexit ») des 27 États membres, dont la France et l'Allemagne. Dans l'Association Européenne de Libre-Échange (AELE) sont unis les quatre États l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Confédération suisse. Si on parle de « EEE & la Suisse », il s'agit des mêmes États que des « UE/AELE ».

⁹ En vertu de l'accord entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses États membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes (ALCP UE-CH), le règlement 883/2004 ainsi que le règlement 987/2009 sont également applicables dans les relations avec la Suisse, voir art. 1 et section A.1. de l'annexe II ALCP UE-CH. Texte disponible en ligne : <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2002/243/fr>

¹⁰ Texte disponible en ligne : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/activites-internationales/teletravail-transfrontalier-dans-lue-lee-e-et-la-suisse>

¹¹ Traduction française de l'accord-cadre disponible en ligne : https://www.cleiss.fr/pdf/Accord_cadre_t%C3%A9l%C3%A9travail.pdf



Cet accord-cadre sur le télétravail transfrontalier habituel est volontaire, c'est-à-dire qu'il ne s'applique qu'aux pays signataires¹², et est entré en vigueur le 01/07/2023. Il est valable pour une période initiale de cinq ans et ne doit toutefois être qu'une solution transitoire, car les règles européennes de coordination doivent être adaptées à plus long terme aux changements intervenus dans le monde du travail (entre autres le télétravail transfrontalier).

L'Allemagne, la Confédération suisse et la France ont signé cet accord-cadre sur le télétravail transfrontalier habituel à temps avant le 01/07/2023.

3.2 Dans quels cas l'accord-cadre sur le télétravail transfrontalier est-il applicable ?

L'accord-cadre sur le télétravail transfrontalier est applicable à une personne qui exerce une activité salariée et les missions qui lui sont confiées

- pour un employeur·se (ou plusieurs employeur·se·s, à la condition qu'ils/elles ne sont établi·e·s que dans un seul État),
- tant dans l'État où se trouvent les locaux de l'employeur·se ou son établissement stable,
- que dans son État de résidence, notamment à son domicile, sous la forme du télétravail en utilisant les technologies de l'information

La législation de sécurité sociale applicable est celle de l'État dans lequel l'employeur·se est établi·e ou dont l'établissement stable est situé.

Cette disposition s'applique si

- un tel accord est dans l'intérêt et est demandé,
- aucun État tiers n'est impliqué (par exemple, un autre État dans lequel une activité salariée habituelle serait exercée) et
- le télétravail dans l'État de résidence représente entre 25 % et 49,99 % du temps de travail total.

L'accord-cadre ne s'appliquent pas

- aux personnes qui dans leur État de résidence exercent, outre le télétravail transfrontalier, de manière habituelle une autre activité ;
- aux personnes qui, outre le travail salarié dans leur État d'emploi et le télétravail dans leur État de résidence, exercent de manière habituelle une activité dans un autre État ;
- aux travailleur·se·s indépendant·e·s.

En cas d'**activités occasionnelles (non habituelles), irrégulières ou de courte durée** (par exemple déplacement professionnel) dans l'État de résidence ou dans un autre État, l'accord-cadre reste en principe applicable. Dans le cadre de l'article 12, paragraphe 1, du Règlement (CE) 883/2004, ceux-ci sont considérés comme des détachements pour lesquels il convient, le cas échéant, de demander une attestation A1.

3.3 Calcul de la part du télétravail transfrontalier

Le taux de télétravail par rapport au temps de travail total est déterminé en tenant compte de la situation future prévue pour les douze mois civils à venir (art. 14 par. 10 R. 987/2009). Le pourcentage de 50 % peut ainsi être atteint ou être dépassé pendant un mois ou une semaine, si cela s'équilibre sur l'année. Une condition d'application de l'accord est que **l'alternance entre le télétravail dans l'État de résidence et le travail dans l'État d'emploi se fasse « habituellement », c'est-à-dire avec une certaine régularité.** Lorsqu'une personne a plusieurs employeur·se·s dans un même État, la limite de 49,99 % s'applique à l'ensemble de son temps de travail chez tous les employeur·se·s.

¹² La Belgique fait office d'État dépositaire pour l'accord-cadre relatif à l'application de l'article 16, paragraphe 1, du Règlement (CE) 883/2004 en cas de télétravail transfrontalier habituel. Le Service public fédéral belge « Sécurité sociale » collecte et publie la liste des États signataires : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/activites-internationales/teletravail-transfrontalier-dans-lue>



3.4 Part du télétravail transfrontalier entre 25 % et 49,99 % du temps de travail total : demande d'application de l'accord-cadre

L'accord-cadre s'applique au télétravail transfrontalier entre 25 % et 49,99 % du temps de travail total. **Si le/la frontalier·e et l'employeur·se concerné·e sont mis·es pour bénéficier du nouveau régime, les employeur·se·s respectif·ve·s doivent demander une attestation A1 auprès des autorités compétentes de l'État dont la législation en matière de sécurité sociale doit continuer à s'appliquer.**

Allemagne :

- Demande de l'attestation A1 par l'employeur·se auprès de « GKV-Spitzenverband, DVKA » à transmettre par voie électronique ; informations complémentaires et les formulaires pour la demande : https://dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/abschluss_ausnahmevereinbarung/telearbeit/telearbeit_1.html
- Informations générales sur la demande d'accord dérogatoire en vertu de l'article 16, paragraphe 1, du Règlement (CE) 883/2004 : https://dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/abschluss_ausnahmevereinbarung/abschluss_ausnahmevereinbarung.html

Suisse :

- Demande auprès de la caisse de compensation AVS cantonale via la plateforme ALPS (Applicable Legislation Portal Switzerland) ; informations complémentaires : <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/int/donnees-de-base-et-conventions/telearbeit.html>
- Le bulletin AVS n° 470 contient des informations plus détaillées sur l'accord multilatéral et la mise en œuvre sur la plateforme informatique ALPS : <https://sozialversicherungen.admin.ch/fr/f/5595>

France :

- Les demandes de certificats A1 doivent être adressées au Centre National de Gestion de la Mobilité internationale (Service de l'URSSAF) : mobilite-internationale@urssaf.fr
- Informations complémentaires : <https://www.urssaf.fr/portail/home/travail-etranger-mobilite.html> et <https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/DLA-Mission-etranger-Guide.pdf>
- Et <https://www.cleiss.fr/actu/2023/2307-teletravail-transfrontalier-accord-cadre-securite-sociale.html>

Pour les demandes introduites à partir du 01/07/2024, l'attestation A1 peut être délivrée avec un effet rétroactif de trois mois au maximum.

3.5 Procédure de demande lorsque le télétravail transfrontalier représente moins de 25 % du temps de travail total

En ce qui concerne le télétravail transfrontalier qui représente moins de 25 % du temps de travail total et ce, même si le télétravail a lieu dans un État signataire de l'accord, les règles et procédures générales relatives à la demande de l'attestation A1 s'appliquent :

- **Une personne qui exerce une activité dans deux ou plusieurs États doit en informer l'institution compétente de son État de résidence**, conformément à l'article 16, paragraphe 1, du Règlement d'application (CE) 987/2009 et **demandeur une attestation A1** pour déterminer la législation applicable en matière de sécurité sociale.
- L'assujettissement à la législation de sécurité sociale applicable est déterminé par l'institution compétente dans le pays de résidence.
- Le télétravail transfrontalier qui représente moins de 25 % (au maximum 24,99 %) est possible sans impact sur la législation de sécurité sociale (art. 13 par. 1 litt. a du R. 883/2004). Cela signifie que la personne concernée reste soumise au système de sécurité sociale de l'État du siège de l'employeur·se.



3.6 Procédure de demande lorsque le télétravail transfrontalier représente 50 % ou plus du temps de travail total

Un certificat A1 est nécessaire lorsque le télétravail transfrontalier dans le pays de résidence représente 50 % ou plus du temps de travail total :

- Une personne qui exerce une activité dans deux ou plusieurs États membres doit en informer l'institution compétente de son État de résidence, conformément à l'article 16, paragraphe 1, du Règlement d'application (CE) 987/2009
- L'assujettissement à la législation de sécurité sociale applicable est déterminé par l'institution compétente dans le pays de résidence.
- Conformément aux règles générales, c'est-à-dire à l'article 14, paragraphe 8 du Règlement d'application (CE) 987/2009, la **personne concernée est assujettie à la sécurité sociale dans l'État de résidence**,
- **sauf si la personne concernée souhaite, en accord avec son employeur·se, demander un accord dérogatoire conformément à l'article 16, paragraphe 1, du Règlement (CE) 883/2004**, selon lequel la législation de sécurité sociale de l'État de l'employeur·se (État d'emploi) reste applicable. Cette **demande d'accord dérogatoire doit être introduite auprès de** l'institution de sécurité sociale compétente dont la loi doit être appliquée, c'est-à-dire **l'État de l'employeur·se**. Il s'agit d'un **examen au cas par cas**.

3.7 Conseils pratiques pour les employeur·se·s en cas de changement de régime de sécurité sociale compétent et d'assujettissement à la sécurité sociale dans l'État de résidence

Pour l'employeur·se, un changement de régime de sécurité sociale compétent implique des démarches pour l'enregistrement des salarié·e·s et le paiement des cotisations de sécurité sociale dans un régime de sécurité sociale étranger. Les branches de la sécurité sociale qui font partie du système légal de sécurité sociale varient d'un pays à l'autre¹³ ainsi que les taux de cotisation respectifs des salarié·e·s et des employeur·se·s.

Aperçus des cotisations de sécurité sociale 2024 de l'Allemagne, de la France et de la Suisse, par ex. dans le « Downloadcenter » (centre de téléchargements) d'EURES-T Rhin Supérieur (<https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/telechargements>) :

- Cotisations à la sécurité sociale 2024 en Allemagne :
https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/D_cotisationsSecu_2024_f.pdf
- Cotisations à la sécurité sociale 2024 en France :
https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/F_cotisationsSecu_2024_f.pdf
- Cotisations à la sécurité sociale 2024 en Suisse :
https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/CH_cotisationsSecu_2024_f.pdf

Laisser le paiement des cotisations à la charge des travailleur·se·s est certes possible sur le plan juridique¹⁴, mais en cas d'erreur, c'est l'employeur·se qui est responsable. En outre, cette solution n'est pas toujours réalisable dans la pratique.

¹³ Par exemple, l'assurance dépendance obligatoire, financée par des cotisations, est une branche d'assurance autonome en Allemagne. Il existe en outre des régimes de retraite complémentaire obligatoires en Suisse (2e pilier ou prévoyance professionnelle PP) et en France (AGIRC-ARRCO), mais pas en Allemagne.

¹⁴ Voir l'art. 21 par. 1 R. 987/2009



4. Imposition du télétravail transfrontalier

4.1 Imposition des revenus de l'activité professionnelle (impôt sur les revenus) : règles particulières pour les frontalier·e·s dans les conventions fiscales de la région du Rhin supérieur

En matière d'imposition, il n'existe pas de règles uniformes à l'échelle européenne, mais uniquement des conventions fiscales bilatérales entre deux États. Les trois conventions fiscales de la région trinationale du Rhin supérieur contiennent des dispositions spéciales pour les frontalier·e·s (dites dispositions relatives aux frontalier·e·s). Si les conditions du régime frontalier respectif sont remplies, le droit d'imposition revient en principe à l'État de résidence.

Pour éviter la double imposition, les frontalier·e·s doivent se faire délivrer une attestation d'exonération fiscale et/ou de résidence fiscale par l'autorité fiscale compétente de leur pays de résidence et en remettre un exemplaire à leur employeur·se.

Les règles spéciales liées à la pandémie Covid19 concernant l'imposition des frontalier·e·s travaillant (en partie) en télétravail ont déjà expiré pendant l'été 2022. Par conséquent, les règles générales de chaque convention fiscale bilatérale ainsi que les accords de consultation et les accords amiables y afférents s'appliquent à nouveau.

4.1.1 Le régime pour les frontalier·e·s dans la convention fiscale Allemagne – France¹⁵

Selon l'article 13 paragraphe 5 de la convention fiscale franco-allemande, les frontalier·e·s doivent travailler et résider dans une zone transfrontalière définie.

- Zone transfrontalière pour les frontalier·e·s résidant en France :
 - Côté français : toutes les villes et communes des départements Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle (identifiables grâce au codes postaux commençant par 67, 68 et 57).
 - Côté allemand : toutes les villes et communes dans une zone de 30 km environ en partant de la frontière.
- Zone transfrontalière pour les frontalier·e·s résidant en Allemagne : une zone frontalière d'environ 20 km de part et d'autre de la frontière s'applique.

Les frontalier·e·s doivent en principe rejoindre quotidiennement leur domicile. Ceux qui exercent leur activité dans la zone frontalière pendant toute l'année, mais qui ne retournent pas à leur domicile pendant plus de 45 jours ou qui travaillent en dehors de la zone frontalière, perdent leur statut fiscal de frontalier.

Selon l'accord amiable franco-allemand sur la règle des 183 jours et les dispositions applicables aux frontalier·e·s, signé le 16 février 2006 et plus spécifiquement en vertu de son article B, paragraphe 3¹⁶ les activités exercées dans la zone frontalière de l'État de résidence du salarié sont réputées effectuées dans la zone frontalière.¹⁷

¹⁵ Version consolidée de la « Convention entre la République Fédérale d'Allemagne et la République Française en vue d'éviter les doubles impositions et d'établir des règles d'assistance administrative et juridique réciproque en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune ainsi qu'en matière de contributions des patentes et de contributions foncières » : <https://www.bijus.eu/?p=10250>

¹⁶ Accord amiable franco-allemand sur la règle des 183 jours et les dispositions applicables aux travailleurs frontaliers publié au Bulletin officiel des impôts disponible en ligne : <http://www11.minefi.gouv.fr/boi/boi2006/14aipub/textes/14a406/14a406.pdf>

¹⁷ voir point B.3 de « l'accord amiable sur la règle des 183 jours et les dispositions applicables aux travailleurs frontaliers dans le cadre de la Convention fiscale franco-allemande visant à éviter les doubles impositions » du 2006 : https://www.impots.gouv.fr/sites/default/files/media/10_conventions/allemande/allemande_accord-avec-l-allemande-sur-le-regime-des-travailleurs-frontaliers-16.02.2006_fd_3724.pdf et point 1.1.4.3.3 du courrier de « Bundesfinanzministerium » (Ministère allemand des finances) du 28.12.2021, seulement disponible en allemand : „Zweifelsfragen bei der steuerlichen Behandlung der Einkünfte aus unselbständiger Arbeit, insbesondere von Grenzgängern...“ : https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Frankreich/2021-12-28-DBA-Frankreich-zweifelsfragen-bei-der-steuerlichen-behandlung-der-einkuenfte.html

Le statut fiscal de frontalier·e est donc maintenu dans l'État de résidence malgré une activité dans le « home office » et l'imposition du ou de la frontalier·e a lieu dans l'État de résidence.

4.1.2 Le régime pour les frontalier·e·s dans la convention fiscale Suisse – Allemagne¹⁸

Selon l'article 15a alinéa 2 de la convention fiscale germano-suisse, les frontalier·e·s sont des personnes qui font régulièrement la navette entre leur domicile et leur lieu de travail et qui perdent leur qualité de frontalier·e uniquement s'ils/elles ne regagnent pas leur domicile plus de 60 jours ouvrables dans l'année civile en raison de l'exercice de leur activité et si leur retour n'était pas possible ou raisonnablement exigible. La charge de la preuve incombe toujours au contribuable.

Il n'existe pas de zones frontalières clairement définies pour les frontalier·e·s résidant en Suisse. L'obligation fiscale doit être clarifiée au cas par cas avec les autorités fiscales compétentes (administration fiscale cantonale ou administration fiscale allemande).

En raison de l'**accord amiable germano-suisse signé le 15/18 juillet 2022**¹⁹, les jours ouvrables selon le point 2 de l'article 15a de la convention fiscale et durant lesquels les frontalier·e·s travaillent toute la journée à leur domicile dans l'État de résidence ne sont pas considérés comme des jours ouvrables durant lesquels la personne ne retourne pas à son domicile après avoir terminé son travail en raison de l'exercice de son activité professionnelle. **Les jours de travail à domicile ne sont donc pas ce que l'on appelle des « jours de non-retour ».**

Le statut fiscal de frontalier·e est donc maintenu dans l'État de résidence malgré une activité en télétravail et l'imposition du ou de la frontalier·e a lieu dans l'État de résidence, moins une retenue à la source de 4,5 % dans l'État de l'employeur·se.

4.1.3 Le régime pour les frontalier·e·s dans la convention fiscale Suisse – France²⁰

La convention fiscale entre la Suisse et la France du 9 septembre 1966 ne contient pas de réglementation sur les frontalier·e·s. Il existe cependant un accord entre le Conseil fédéral suisse et le Gouvernement de la République française du 11 avril 1983, qui règle spécifiquement l'imposition des frontalier·e·s qui travaillent dans l'un des cantons suisses limitrophes de la France (cantons de Berne, Soleure, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Vaud, Valais, Neuchâtel et Jura – mais pas Genève).²¹

La Suisse et la France se sont entendues le 22.12.2022 dans le cadre d'**accords amiables** sur une solution à partir du 01/01/2023 pour l'imposition du revenu en cas de home office/télétravail dans l'Etat de résidence et **ont signé le 27/06/2023 un avenant correspondant** qui règle durablement l'imposition du revenu en cas de home office/télétravail dans l'Etat de résidence.²²

¹⁸ Convention entre la Confédération suisse et la République fédérale d'Allemagne en vue d'éviter les doubles impositions en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune, conclue le 11 août 1971, dernière modification le 28 décembre 2016 ; téléchargement/source : https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1972/3075_3128_2910/fr

¹⁹ Accord amiable germano-suisse signé le 15/18 juillet 2022 / « Konsultationsvereinbarung vom 15./18. Juli 2022 „Konsultationsvereinbarung betreffend ganztägig am Wohnsitz verbrachte Arbeitstage von Grenzgängern zur Anwendung der Grenzgängerregelung“ in Artikel 15a Steuerabkommen Schweiz-Deutschland » (Accord de consultation concernant les jours de travail passés toute la journée au domicile des frontaliers pour l'application du régime frontalier à l'article 15a de l'accord fiscal Suisse-Allemagne ; uniquement disponible en allemand) :

<https://www.estv.admin.ch/estv/fr/accueil/droit-fiscal-international/international-par-pays/sif/allemande.html#-2100245536>

Des informations complémentaires sont également publiées sur le site des services fiscaux du Bade-Wurtemberg :

https://finanzamt-bw.fv-bwl.de/_Lfr/Frontiere > CDI Suisse > Frontaliers et télétravail)

²⁰ « Convention entre la Suisse et la France en vue d'éliminer les doubles impositions en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune et de prévenir la fraude et l'évasion fiscales », conclue le 9 septembre 1966 ; dernière modification le 30 mars 2016 : https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1967/1079_1119_1113/fr

²¹ Accord entre le Conseil fédéral suisse et le gouvernement de la République française relatif à l'imposition des rémunérations des travailleurs frontaliers du 11.04.1983, en vigueur depuis 01.01.1985 ; adhésion du canton de Valais au 24.06.1986 : https://lex.vs.ch/app/fr/texts_of_law/642.034/versions/1911?all_languages=true&diff=split

²² Accord amiable relatif à la convention fiscale du 9 septembre 1966 et à l'accord du 11 avril 1983 : https://www.impots.gouv.fr/sites/default/files/media/10_conventions/suisse/accord-amiable-frontaliers-83.pdf



Le télétravail dans le pays de résidence est ainsi possible dans la limite de 40 % du temps de travail par année civile sans remettre en cause l'État d'imposition des revenus d'activité salariée. La disposition s'applique tant aux travailleur·se·s frontalier·e·s imposé·e·s dans leur État de résidence qu'à celles et ceux qui sont imposé·e·s dans leur État d'emploi.

Avant de pouvoir entrer en vigueur, l'avenant doit être approuvé par le législateur dans les deux États. En attendant, la Suisse et la France ont convenu d'appliquer les dispositions de l'avenant, basées sur les accords amiables temporaires du 22 décembre 2022, en principe jusqu'au 31 décembre 2024.

4.2 Création d'un établissement stable en raison du télétravail

Si les travailleur·e·s frontalier·e·s exercent une partie de leur activité en télétravail dans leur Etat de résidence, la question se pose de savoir si leur employeur·se ne crée pas, par conséquent, un établissement stable dans cet Etat.

La création d'un établissement stable aurait pour conséquence l'assujettissement partiel d'une entreprise à la TVA dans l'État de résidence du/des salarié·e·s concerné·e·s, conformément aux conventions fiscales pour éviter la double-imposition. Dans ces cas, l'entreprise serait tenue de répartir adéquatement ses revenus entre les sites nationaux et étrangers et serait donc soumise à des obligations de déclaration et d'imposition différentes selon les Etats.

La notion d'établissement stable dans les différentes conventions fiscales pour éviter la double-imposition dans la région du Rhin supérieur repose sur une définition majoritairement consensuelle. La notion d'« établissement stable » exige en principe une installation fixe d'affaires où l'entreprise exerce tout ou partie de son activité.²³

Ces définitions ont cependant été formulées à une époque où le télétravail transfrontalier n'était pas encore répandu. A ce jour, il n'est donc pas totalement exclu que l'autorité fiscale compétente de l'État de résidence puisse considérer que l'activité d'un·e travailleur·se frontalier·e crée un établissement stable de l'employeur·se dans cet Etat.

S'il s'agit de salarié·e·s « classiques » qui ne disposent ni de fonctions de direction ni d'un pouvoir de conclure des contrats au nom de l'entreprise et qui ne travaillent pas exclusivement à partir de leur bureau à domicile dans l'État de résidence (télétravail alterné ou hybride par opposition au 100 % télétravail ou « *fully remote* »), il n'est généralement pas considéré qu'un établissement stable a été créé.²⁴

En ce qui concerne les salarié·e·s qui exercent des fonctions de direction (établissement stable de direction) ou les salarié·e·s qui disposent d'un pouvoir de conclure des contrats au nom de l'entreprise et qui l'exerce habituellement dans leur Etat de résidence (établissement stable de représentation), il est recommandé de systématiquement demander, au cas par cas, des informations contraignantes à l'administration fiscale compétente dans l'Etat de résidence sur la question de la création d'un établissement stable.²⁵ En particulier, le critère du pouvoir de conclure des contrats au nom de l'entreprise et de son exercice habituel est interprété différemment par les différentes autorités fiscales nationales.

Il est donc conseillé aux cadres et à leurs employeur·se·s de se renseigner auprès de l'administration fiscale compétente sur les fonctions et la part du temps de travail qui entraîneraient la création d'un établissement stable.

²³ Voir art. 2, al. 1, n° 7 CDI D/F, art. 5 CDI CH/D et art. 5 CDI CH/F.

²⁴ Voir le commentaire modèle de l'OCDE 2017 sur l'article 5 du Modèle de Convention de l'OCDE 2017, point 18. L'administration fiscale allemande a désormais précisé au point 4 de la modification du décret d'application du code fiscal (AEAO) relatif au § 12 - Établissement stable que même dans les cas où aucun autre lieu de travail n'est mis à la disposition du/de la salarié·e par l'employeur·se, aucun établissement stable n'est créé en Allemagne. AEAO disponible en ligne et uniquement en allemand : https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Weitere_Steuerthemen/Abgabenordnung/AO-Anwendungserlass/2024-02-05-aenderung-des-anwendungserlasses-zur-abgabenordnung-AEAO.pdf?__blob=publicationFile&v=1

²⁵ En Allemagne, selon l'article 89, paragraphe 2, du code des impôts (AO) ; pour la France : « établissement stable » selon 80 B-6° et R* 80 B-9° livre des procédures fiscales (LPF) ; pour la Suisse : avis préalable d'imposition auprès de l'administration fiscale cantonale compétente.

La pratique actuelle qui consiste à ce que les autorités fiscales compétentes examinent au cas par cas si un établissement stable étranger a été créé ou non, et quelles en seraient les conséquences fiscales pour l'employeur·se, entraîne avec elle une charge administrative importante.²⁶ C'est pourquoi des discussions sont en cours, tant au niveau européen qu'au niveau de l'OCDE, afin d'établir des principes uniformes au niveau international pour déterminer dans quels cas un établissement stable est créé par le télétravail transfrontalier.

4.3 Conseils pratiques pour les employeur·se·s sur les conséquences fiscales du travail à domicile des frontalier·e·s

Lorsque des employeur·se·s embauchent et/ou emploient des personnes qui résident dans un Etat voisin, il convient de clarifier avec les autorités fiscales compétentes de l'État de l'employeur·se et de l'État de résidence du/de la travailleur·se frontalier·e **dans quel État la rémunération est imposable**. Cela est possible par le biais de ce que l'on appelle une attestation d'exonération et/ou d'une attestation de résidence fiscale.

Les trois conventions fiscales de la région du Rhin supérieur ont entre-temps fait l'objet d'accords de consultation ou d'accords amiables, selon lesquels le statut fiscal de travailleur·se frontalier·e est maintenu sous certaines conditions dans l'État de résidence malgré une activité en télétravail et l'imposition du travailleur·se frontalier·e continue d'avoir lieu dans l'État de résidence.

Il est important de noter que le statut fiscal du travailleur·se frontalier·e suppose en outre **une certaine régularité de déplacements entre l'Etat de résidence et l'Etat d'activité**. Par conséquent, il est conseillé d'ajouter l'Etat d'activité concerné (c'est-à-dire l'Etat de résidence du/de la travailleur·se frontalier·e ou l'Etat de l'employeur·se) lors, par exemple, de la saisie du temps de travail.

Si les conditions du statut fiscal du/de la travailleur·se frontalier·e ne sont pas (ou plus) remplies, le télétravail dans l'État de résidence donne lieu à un partage de la rémunération et à une imposition proportionnelle dans l'État de résidence et dans l'État d'activité. Il est de la responsabilité de l'employeur·se de calculer cette répartition. L'employeur·se et le/la travailleur·se frontalier·e doivent s'adresser aux services fiscaux compétents pour le calcul de l'impôt.

²⁶ Pour plus de détails, voir par exemple l'Avis d'initiative de la section spécialisée « Union économique et monétaire, cohésion économique et sociale » du Comité économique et social européen (CESE) « Imposition des télétravailleurs transfrontaliers et de leurs employeurs » du 05.07.2022; Rapporteur : Krister ANDERSSON : <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/taxation-cross-border-teleworkers-and-their-employers>

5. Droit du travail

Si les travailleur·se·s frontalier·e·s télétravaillent, il y a deux lieux de travail dans deux pays différents. Il convient donc de déterminer quel droit du travail s'applique à la relation de travail et quel tribunal est compétent en cas de litige. La détermination du lieu de travail habituel permet de répondre à ces deux questions.

Les textes cadres applicables varient si le tribunal compétent saisi est localisé en Suisse ou dans l'Union européenne, mais leurs principes sont proches :

Lieu habituel de travail	Droit applicable au contrat de travail	Juridiction compétente
	Loi fédérale sur le droit international privé (LDIP ; « IPRG » en allemand) ²⁷ articles 19, 116 et 121	Convention de Lugano du 30 octobre 2007, section 5 ²⁸
	Règlement (CE) 593/2008 du 17 juin 2008, dit « Rome I », ²⁹ articles 3, 8 et 9	Règlement (UE) n °1215/2012 dit « Bruxelles I refonte » ³⁰ , chapitre 2, section 5

L'employeur·se et l'employé·e peuvent choisir le droit applicable au contrat de travail ce qui est conseillé dans un souci de la sécurité juridique. On peut préciser le droit choisi dans une clause du contrat ou une convention individuelle ou collective annexée. En l'absence de choix, « le contrat de travail est régi par la loi du pays dans lequel le[la] travailleur[se], en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail »³¹ (« lieu de travail habituel »).

Dans ce contexte, la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) a décidé³² que le lieu de travail habituel, en cas d'activité dans plusieurs États, est le suivant :

- Le lieu dans lequel l'employé·e a établi le centre effectif de ses activités professionnelles,
- Le lieu dans lequel l'employé·e s'acquitte de l'essentiel de ses obligations envers son employeur·se,
- **ou en l'absence d'un centre effectif, le lieu où le/la travailleur·se accomplit la majeure partie de son travail.**

Selon la jurisprudence actuelle, un « lieu de travail habituel » est établi là où le/la salarié·e passe au moins 60 pourcents de son temps de travail. Lorsque le télétravail représente entre 50 et moins de 60 pourcents dans l'Etat de résidence, le flou juridique augmente. Seules les décisions de justice dans les années à venir pourront réduire ce flou juridique.

²⁷ Loi fédérale sur le droit international privé (LDIP) du 18 décembre 1987 (état au 1er septembre 2023) : https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1988/1776_1776_1776/fr

²⁸ Convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (Convention de Lugano, CL) du 30 octobre 2007 (état le 8 avril 2016) : <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2010/801/fr>

²⁹ Règlement (CE) 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593>

³⁰ Règlement (UE) 1215/2012 du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, dit « Bruxelles I refonte » : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:02012R1215-20150226>

³¹ Règlement 593/2008 du 17 juin 2008, dit « Rome I », article 8, al. 2 respectivement Loi fédérale suisse sur le droit international privé (LDIP), art. 121, al. 1

³² En particulier les affaires C-383/95 – Rutten, C-37/00 – Weber, C-29/10 – Koelzsch, C-384/10 – Voogsgeerd ainsi que C-168/16 et C-169/16 – Nogueira.

Quel que soit le droit du travail choisi pour la relation de travail, les dispositions dites lois de police de l'État dans lequel l'activité est exercée doivent être respectées et appliquées (art. 9 du règlement Rome I ou art. 18 de la LDIP suisse). Dans chaque État, il existe des lois de police qui doivent être respectées indépendamment du droit du travail indiqué dans le contrat de travail, comme les salaires minimums légaux, les lois sur la protection des travailleur·se·s, etc.

La question de savoir quelles dispositions font partie des lois de police doit souvent être déterminée par les tribunaux.

Les travailleur·se·s frontalier·e·s sont en droit de porter plainte contre leur employeur·se lorsqu'ils/elles estiment que leurs droits ont été violés. Si le lieu de travail habituel se trouve dans l'État de résidence, un tribunal de l'État de résidence peut également être saisi, même dans le cas où le contrat de travail prévoit un choix de loi en faveur de celle de l'État d'activité. Ce tribunal peut procéder au **contrôle du régime le plus favorable** et ordonner l'application de certaines dispositions de l'État de résidence qui protègent mieux le/la salarié·e.

Questions au tribunal	Tribunal du lieu du siège de l'employeur·se	Tribunal du pays de résidence
1. Quel est le droit du travail applicable ?	Application des règles internationales (R.-UE Rome-I et CH-LDIP). Certaines mesures sont-elles plus protectrices pour le/la salarié·e dans un des deux pays ? Y a-t-il alors superposition de deux droits (si le droit prévu dans le contrat de travail et le lieu de travail habituel divergent) ? → Questions importantes à partir de 50 % de télétravail	
2. Faut-il prendre en compte des lois de police (<i>Ein-griffsnormen</i>) du pays de résidence ?	Prise en compte rare et à la libre appréciation du tribunal seulement : - UE/ DE/ FR : si elles entraînent la nullité du contrat de travail ou sont des interdictions explicites - CH : si des intérêts prépondérants du/de la salarié·e ou de l'employeur·se sont en jeu	Prise en compte systématique des lois de police du pays de résidence.

Encore plus qu'avec les autres salarié·e·s, nous conseillons de fixer par écrit les conditions de télétravail des salarié·e·s frontalier·e·s dans leur contrat de travail, une convention de télétravail annexée ou au règlement intérieur (*Betriebsvereinbarung*). En particulier, il est utile de préciser les points suivants :

- **choix du droit applicable,**
- **où, quand et dans quelles conditions le télétravail est autorisé,**
- horaires de début et de fin de travail,
- volume temporel du télétravail,
- devoir de la personne salariée de noter les heures travaillées chaque jour et où,
- mise à disposition des outils de travail par l'employeur·se et/ou le/la salarié·e,
- remboursement des frais,
- possibilité ou non d'utiliser le matériel de l'entreprise à des fins privées
- le cas échéant forfait pour les coûts d'entretien du bureau à domicile
- clauses de confidentialité et protection des données.

6. Résumé des règles relatives à la sécurité sociale, à la fiscalité et au droit du travail en cas de télétravail transfrontalier

Les notions de « Remote Work » (« Homeoffice », « télétravail » ou « mobile Arbeit ») nécessitent, bien sûr, l'accord des deux parties : il ne peut pas être imposé par l'employeur·se, ni exigé par le/la salarié·e. L'employeur·se a le droit d'autoriser ou non le télétravail à ses salarié·e·s, en fonction de leur métier et de l'organisation de l'entreprise, dans le respect des principes de non-discrimination.

La compétence des États en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de droit du travail dépend fortement du temps de travail passé dans chaque pays. Si le travail est exercé dans plusieurs pays, il y a des conflits de loi : il faut déterminer l'État compétent selon les règles du droit international. Les principes prépondérants sont la compétence territoriale des juridictions et l'application territoriale du droit.

Le tableau suivant schématise les points de vigilance valables dans le Rhin supérieur en général, sachant que pour chaque situation individuelle il y a des spécificités suivant le lieu de résidence et d'emploi :

Télétravail transfrontalier	< 25 % 1 de 5 jours	40 % (< 50%) 2 jours sur 5	≥ 50 % – 60 % 3 jours sur 5	≥ 60 % – 80% 4 jours sur 5	≥ 80 % – 100% 5 jours sur 5
Depuis le 1.7.2023, un certificat A1 sera à nouveau nécessaire pour le télétravail transfrontalier.					
Sécurité sociale à partir du 01.07.2023	Sécu dans l'État de l'employeur·se ; le/la frontalier·e doit demander le formulaire A1 dans son État de résidence	À partir du 01.07.2023 : sécurité sociale dans l'État de résidence, mais possibilité de demander un accord dérogatoire selon art.16 al.1 du R. CE 883/2004, selon lequel le régime social de l'État d'emploi doit continuer à s'appliquer : <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 25 % - 49,99 % : Demande selon l'accord-cadre multilatéral dans l'État de l'employeur·se si celui-ci et l'État de résidence l'ont signé </div> <div> Demande d'accord dérogatoire possible ; examen au cas par cas sans droit légal </div> </div>			
Imposition TF DE-FR / FR-DE CH-DE / DE-CH	DE-FR et DE-CH : le statut de frontalier·e au sens fiscal reste inchangée, c'est-à-dire imposition dans l'État de résidence (pour DE-CH : impôt à la source de 4,5 % dans l'État du siège de l'employeur·se)			Perte du statut de frontalier·e → Répartition de l'impôt	
Imposition TF CH-FR / FR-CH	FR-CH : jusqu'au 40 %, pas de modification du régime d'imposition, c-à-d. imposition en tant que frontalier·e dans l'État de résidence (et 4,5 % d'impôt à la source dans l'État de l'employeur·se)		FR-CH : > 40 %, partage de l'impôt, c'est-à-dire imposition proportionnelle dans l'État de résidence et dans l'État d'emploi/d'employeur·se		
Imposition employeur·se	Il existe le risque que le « home office » des frontalier·e·s soit considéré par les autorités fiscales compétentes comme un « établissement stable étranger » de l'employeur·se, ce qui entraînerait non seulement une charge administrative plus importante, mais aurait également des conséquences fiscales pour l'employeur·se.				
Droit du travail	Préciser le droit applicable (« lieu de travail habituel ») et les conditions du télétravail dans le contrat ou un avenant		Incertitudes juridiques sur le droit de travail applicable à partir de 50 % et à partir de 60 % possibilité de saisir un tribunal du pays de résidence à partir de 60 %.		

7. Cas pratiques : exemples fictifs

7.1 Résidence en France – Siège de l'employeur en Allemagne

Madame P. habite à Strasbourg et travaille depuis 2018 à Stuttgart qui se trouve à plus de 30 km de la frontière. Elle travaille trois jours sur cinq en télétravail dans son Etat de résidence et se rend deux jours par semaine au bureau à Stuttgart. Elle ne dispose pas de mandat de représentation de l'entreprise. Son contrat de travail ne précise pas qu'elle télétravaille.

Fiscalité : Elle n'est pas considérée travailleuse frontalière au sens fiscal par la convention fiscale franco-allemande. Jusqu'à l'expiration de l'accord amiable entre l'Allemagne et la France fin juin 2022, les jours de télétravail en France sont assimilés aux jours travaillés en Allemagne et donc imposés en Allemagne, comme avant la pandémie. Cette exception a expiré et une déclaration d'impôt en France sera nécessaire pour les jours de télétravail à partir de juillet 2022. Il faut aussi vérifier auprès des services fiscaux en France que son entreprise ne crée pas un établissement stable (Betriebsstätte) à Strasbourg, en expliquant ses responsabilités et son organisation du travail.

Sécurité sociale :

- Jusqu'au 30 juin 2023, elle était soumise au droit allemand de la sécurité sociale en raison des dispositions dérogatoires applicables pendant la pandémie de Covid-19. Depuis le 1^{er} juillet 2023, elle ne peut télétravailler que **moins de 25 %** de son temps de travail total, par exemple seulement un jour par semaine, afin de pouvoir continuer à être assurée en Allemagne.
- Si elle et son employeur se mettent d'accord pour réduire les jours de télétravail pour que cela représente **moins de 50 %**, par exemple seulement deux jours par semaine (c'est-à-dire 40 % du temps de travail total), ils peuvent demander à la DVKA d'appliquer l'accord-cadre multilatéral afin que le droit allemand de la sécurité sociale reste applicable.
- Même dans le cas où son employeur et elle sont d'accord pour qu'elle **continue à travailler trois jours par semaine** en télétravail, il est possible de solliciter un accord dérogatoire auprès de la DVKA, conformément à l'article 16, paragraphe 1, du règlement CE 883/2004, qui prévoit que le droit allemand de la sécurité sociale peut continuer à s'appliquer. Si cette demande devait être rejetée, Madame P. serait assujettie à la sécurité sociale dans son pays de résidence, la France, avec pour conséquence que son employeur devrait s'affilier au système de sécurité sociale français et y verser les cotisations de sécurité sociale selon les règles en vigueur en France. L'assujettissement à la sécurité sociale en France aurait également pour conséquence pour Mme P. de devoir faire valoir ses droits aux prestations de la sécurité sociale, par exemple en cas de maladie, en France. Dans le cas où aucun parent ne cotise en Allemagne, elle n'aurait également plus de droits aux prestations familiales allemandes mais seulement aux prestations françaises. Madame P. devrait également se renseigner sur ce qu'elle devrait faire dans le cas où elle atteindrait l'âge légal de la retraite en vigueur en France, sans pouvoir encore faire valoir ses droits à la retraite acquis en Allemagne.

Droit du travail : Il est noté dans son contrat de travail que le droit du travail allemand s'applique. Cependant, comme Madame P. travaille 60 % de son temps en France, en cas de conflit, elle pourrait attaquer son employeur un tribunal français, qui pourrait alors appliquer certaines règles plus protectrices du droit français. Comme toutes les règles ne sont pas encore claires et n'avaient pas prévu le cas du télétravail, son employeur devrait conclure un avenant au contrat de travail pour négocier ensemble les conditions de télétravail, éventuellement avec une clause de révision. L'employeur peut aussi consulter un·e avocat·e spécialisé·e en droit du travail international.

7.2 Résidence en Allemagne – Siège de l'employeuse en Suisse

Monsieur H. travaille depuis chez lui à Emmendingen 1 jour par semaine et travaille à Bâle 4 jours par semaine. Il dispose d'un mandat de représentation de l'entreprise mais l'utilise uniquement à Bâle.

Fiscalité : La convention fiscale germano-suisse le reconnaît « travailleur frontalier » au sens fiscal. Télétravailler 1 jour par semaine ne le remet pas en cause. Il faut aussi vérifier auprès des services fiscaux en Allemagne que son entreprise ne crée pas un établissement stable (Betriebsstätte) à Emmendingen, en expliquant les responsabilités de Monsieur H.

Sécurité sociale : Malgré l'expiration des dispositions dérogatoires applicables pendant la pandémie de Covid-19, Monsieur H. dépend toujours du système suisse de sécurité sociale, car il ne travaille qu'un jour par semaine en Allemagne, c'est-à-dire moins de 25 % de son temps de travail total. Il convient toutefois de noter que, depuis le 1^{er} juillet 2023, il a (à nouveau) besoin d'un formulaire A1. Le certificat A1 doit être demandé par Monsieur H. auprès de l'institution compétente de son État de résidence, l'Allemagne, c'est-à-dire auprès de la DVKA, conformément à l'article 16, paragraphe 1, du règlement d'application CE 987/2009.

Droit du travail : Son contrat de travail ne précise pas que le droit suisse s'applique. C'est pourtant bien le cas car son employeuse se trouve en Suisse où il travaille habituellement. Un avenant au contrat de travail serait utile pour préciser le droit applicable et négocier ensemble les conditions de télétravail.

8. Recommandations et contacts

En conclusion, le télétravail des salarié·e·s frontalier·e·s est possible et relève de la négociation.

- D'un côté, il peut être risqué juridiquement et socialement pour un·e employeur·se de refuser tout télétravail uniquement à ses salarié·e·s frontalier·e·s, du fait de l'inégalité de traitement entre salarié·e·s.
- D'un autre côté, il peut être avantageux pour les deux parties de ne pas dépasser certains pourcentages de télétravail.
- Suivant les situations individuelles, les changements de droit applicable et de régime fiscal ou social peuvent être favorables ou défavorables et occasionneront des démarches dans les deux pays pour lesquelles employé·e·s et employeur·se·s ont tout intérêt à coopérer.

En préparant ensemble les conditions de télétravail, salarié·e·s frontalier·e·s et employeur·se·s minimisent les risques :

- ✓ Négocier les conditions de télétravail et les fixer par écrit,
- ✓ Déterminer si certaines tâches (qui auraient potentiellement un impact sur la fiscalité de l'entreprise) ne doivent pas être exécutées dans le pays de résidence,
- ✓ Trouver une méthode pour documenter les jours passés dans chaque pays (outil de gestion des temps) pour pouvoir apporter des preuves auprès des services fiscaux et des organismes de sécurité sociale en cas de contrôle ou en cas de calculs a posteriori (en cas de double déclaration fiscale dans l'État de résidence et l'État d'emploi).

*Le pourcentage de télétravail est aussi un élément important, à condition de prévoir une **clause de révision** pour tenir compte des nouveautés juridiques (ex : sécurité sociale à partir de juillet 2023, jurisprudence du droit du travail, accords amiables fiscaux...) ou nouvelles organisations du travail.*

Lors de la rédaction d'un contrat de travail transfrontalier, il peut être utile de recourir à des conseils juridiques. Avant cela, il est utile de vérifier certains éléments avec les autorités des deux pays.

Employé·e et employeur·se ont tout intérêt à se renseigner ensemble, d'autant plus que les informations ne sont pas toujours disponibles dans plusieurs langues.

Les premier·e·s interlocuteur·e·s sont le service des impôts / l'administration des contributions auquel est rattaché le domicile du·de la salarié·e ou le siège de l'entreprise et les organismes internationaux de sécurité sociale (voir section 3.4 de ce guide).

Les organismes d'information et de conseil transfrontaliers peuvent également vous accompagner :

- EURES-T Rhin supérieur : <https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu>
 - Matériels d'informations divers disponible dans la rubrique téléchargements : <https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/telechargements> ;
 - Mail : conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu ;
 - Tél. : DE : +49 761 20 26 91 11 – FR : +33 367 68 01 00 – CH : +41 848 22 66 88
- Les quatre INFOBESTs : PAMINA, Kehl/Strasbourg, Vogelgrun/Breisach et PALMRAIN :
 - Site internet unique : <https://www.infobest.eu> qui contient une rubrique « publications » <https://www.infobest.eu/fr/publications>, ex : fiches d'informations sur la pluriactivité (sous P) et le télétravail (sous T)
 - Contact : <https://www.infobest.eu/fr/contact>

Les associations patronales et services juridiques des chambres consulaires sont à disposition des employeur·se·s, par exemple :

- Arbeitgeberverband Region Basel : <https://www.arbeitgeberbasel.ch/home/>
 - E-Mail : info@arbeitgeberbasel.ch
 - Tel.: +41 61 205 96 00
- Arbeitgeberverband Unternehmer Baden-Württemberg e.V. : <https://www.unternehmer-bw.de/>
- MEDEF Alsace : <https://medef-alsace.com/>
- Chambre de commerce et d'industrie Alsace Eurométropole : <https://www.alsace-eurometropole.cci.fr>
 - E-Mail : juridique@alsace.cci.fr
 - Tél. : +33 3 88 75 25 23
- Chambres d'industrie et de commerce allemandes (Industrie- und Handelskammern, IHK) : <https://www.ihk.de/> par exemple :
 - IHK Südlicher Oberrhein <https://www.ihk.de/freiburg/>
E-Mail : info@freiburg.ihk.de
Tél. : +49 761 3858 0
 - IHK Karlsruhe <https://www.ihk.de/karlsruhe/>
E-Mail : info@karlsruhe.ihk.de
Tél. : +49 721 174-0
 - IHK Pfalz <https://www.ihk.de/pfalz/>
E-Mail : service@pfalz.ihk24.de
Tél. : +49 621 5904-0