

SOCIONEWS

ACCORD-CADRE RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL TRANSFRONTALIER DANS LE DOMAINE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



DROIT

1. LE CONTEXTE

Les États-membres de l'Union européenne ont élaboré un nouvel accord-cadre dans le domaine de la sécurité sociale. En effet, le télétravail frontalier touche un grand nombre de salariés frontaliers et peut avoir un impact important pour la détermination de l'État membre compétent pour la sécurité sociale du salarié.

En date du 5 juin 2023, le ministre de la sécurité sociale, Claude Haagen, a signé le nouvel Accord-cadre relatif au télétravail transfrontalier, qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

ATTENTION : le présent accord-cadre ne concerne pas la fiscalité du salarié frontalier.

2. QUE PRÉVOIT LE NOUVEL ACCORD-CADRE ?

En vertu de cet accord le salarié frontalier a désormais la possibilité de télétravailler dans son pays de résidence, tout en restant soumis à la législation de sécurité sociale de l'État membre où se trouve le siège social ou le lieu d'établissement de son employeur, à condition que :

- le pays de résidence du travailleur et le pays dans lequel est établi l'employeur ont tous les deux signé l'accord-cadre ;
- le temps de travail exercé dans le pays de résidence est inférieur à 50 % du temps de travail effectif du travailleur.

Il est important de noter que l'accord ne s'applique pas aux salariés qui :

- exercent habituellement une activité autre que le télétravail transfrontalier dans l'État de résidence et/ou ;
- exercent habituellement une activité dans un État autre que leur pays de résidence et que le pays dans lequel est établi leur employeur et/ou ;
- sont des travailleurs indépendants.

L'accord-cadre ne couvre donc que les personnes qui travaillent habituellement dans l'État où est établi le siège statutaire de leur employeur et qui télétravaillent dans leur État de résidence, sans y exercer d'autres activités que le télétravail.

3. QUELLE EST LA PROCÉDURE À APPLIQUER ?

L'employeur ou la personne concernée doit effectuer une demande, auprès de l'autorité compétente de l'État membre où l'employeur a son siège statutaire, afin de pouvoir bénéficier de la dérogation prévue dans l'accord-cadre.

Un échange d'information s'effectuera entre les organismes compétents. L'institution compétente de l'État signataire

dont la législation est applicable, c'est-à-dire l'État membre où se trouve le siège statutaire de l'employeur, fournira une attestation A1.

Il est toutefois précisé que l'accord octroyé par l'autorité compétente est valable pour une durée maximale de 3 ans avec une possibilité de prolongation via une nouvelle demande.

4. EST-CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL DOIT ÊTRE PRÉVU PAR UN ÉCRIT ?

Le télétravail transfrontalier doit faire l'objet d'un accord formel ou informel entre l'employeur et le salarié. La demande

d'application de l'accord-cadre doit être faite par consentement mutuel.

5. QUELLE EST LA DURÉE DE VALIDITÉ DE L'ACCORD-CADRE ?

L'accord a été conclu pour une durée initiale de 5 ans et la Belgique assure par ailleurs le rôle d'État dépositaire pour les signatures de cet accord. Dans ce contexte, les services compétents belges ont mis en ligne un site dédié sur lequel figure la liste complète des États membres signataires de l'accord.

À ce jour, le Luxembourg, la Belgique, l'Allemagne, l'Autriche, les Pays-Bas, la Finlande, la Slovaquie, la République

tchèque, la Norvège, le Liechtenstein et la Suisse ont signé l'accord-cadre, qui entrera en vigueur dans lesdits États membres le 1^{er} juillet 2023.

L'évolution de la liste des États membres signataires peut être suivie sur le site¹ belge [Service public fédéral – Sécurité sociale](#).

6. EXISTE-T-IL UNE PÉRIODE TRANSITOIRE ?

L'accord-cadre ne peut pas avoir d'effet sur des périodes antérieures au 1^{er} juillet 2023 et en principe toute demande doit être faite pour le futur et ne s'applique pas rétroactivement.

Néanmoins, l'accord-cadre prévoit deux possibilités qui permettent de présenter une demande qui inclut une période passée, à condition que les cotisations aient déjà été versées dans l'État signataire de l'employeur, et :

- que la période demandée précédant la date à laquelle la demande a été présentée n'excède pas 3 mois, ou
- que cette demande est présentée au plus tard le 30 juin 2024 et que la période précédant la date à laquelle la demande a été présentée n'excède pas 12 mois.

1 <https://socialsecurity.belgium.be/fr/activites-internationales/teletravail-transfrontalier-dans-lue-lee-et-la-suisse>