



Sécurité sociale et télétravail : entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023 d'un accord cadre encadrant le télétravail transfrontalier

Alors que les règles applicables en matière de sécurité sociale ont été gelées depuis la pandémie de COVID-19, le groupe *ad hoc* sur le télétravail de la Commission administrative de l'Union européenne a rendu public le futur Accord-cadre qui régira, dès le 1^{er} juillet 2023 pour les Etats signataires, les situations de certains télétravailleurs transfrontaliers.

L'accord reconnaît que le recours au télétravail est devenu un mode de travail structurel pour beaucoup de salariés.

Partant de ce constat et dans l'objectif de maintenir une stabilité dans l'application de la législation en matière de sécurité sociale, la Commission s'appuie sur l'article 16 du règlement 883/2004 pour encadrer le recours au télétravail des salariés transfrontaliers.

➤ **Le champ d'application de l'Accord-cadre est limité aux salariés transfrontaliers**

Le télétravail transfrontalier est défini dans le cadre de cet accord comme une activité qui peut être effectuée indépendamment de la localisation géographique et qui l'est dans les faits dans un ou plusieurs États membres différents de celui dans lequel sont situés les locaux de l'employeur grâce aux technologies de l'information et de la communication, *i.e.* grâce à une connexion informatique.

Cet accord et ses règles ne concernent qu'une situation bien précise : le salarié qui travaille dans les locaux de son employeur qui sont situés dans un État membre et qui télétravaille depuis son domicile, situé dans un autre État membre.

Les cas de détachement relevant de l'article 12 et des entrepreneurs indépendants ne sont pas prévus.

➤ **L'Accord-cadre instaure une règle de maintien de la législation applicable inédite**

Si l'on entre dans le champ d'application de l'accord, les règles concernant la législation de sécurité sociale applicable sont alors les suivantes :

- le salarié qui télétravaille depuis chez lui moins de 50 % du temps total travaillé peut demander le bénéfice d'un formulaire A1 reconnaissant le maintien de la législation de l'État membre où les locaux de son employeur sont situés,
- la demande de formulaire A1 s'appuie sur l'article 16 du règlement 883/2004 à condition que les États de résidence et de lieu de situation des locaux de l'employeur soient des États signataires de l'Accord-cadre,
- la demande de formulaire A1 doit être soumise auprès des autorités de l'État membre où sont situés les locaux de l'employeur, l'État membre de résidence de l'employé étant par la suite informé,

- le formulaire A1 peut être délivré pour une durée allant jusqu'à trois ans avec possibilité d'extension.

➤ **Nos recommandations**

En tant qu'employeur, nous attirons votre attention sur trois éléments clés.

Tout d'abord, il vous sera nécessaire d'établir une charte de télétravail claire, qui permettra de communiquer le cadre légal et d'aider vos salariés à confirmer leur situation.

Les conséquences en matière de sécurité sociale et de fiscalité sont capitales.

Ensuite, il sera impératif de demander des informations complémentaires à vos salariés sur leur activité.

En effet, si votre salarié vient à exercer une autre activité en complément de son travail avec vous, alors la situation sort du champ d'application de l'Accord-cadre.

Enfin, si l'Accord-cadre entre en vigueur dès le 1^{er} juillet 2023 dans un certain nombre d'États comme, par exemple, la Belgique, l'Allemagne ou les Pays-Bas, il faut noter que la France n'a pas encore indiqué si elle le signerait.

Ainsi, cet Accord-cadre emporte des impacts pratiques sur la manière dont les employeurs doivent entreprendre et gérer le télétravail transfrontalier de leurs salariés au regard de la sécurité sociale.