



Recommandation relative au télétravail dans l'espace transfrontalier

Rapporteur : Eurodistrict Trinational de Bâle

1. Situation actuelle

La crise du Covid-19, mais aussi les changements technologiques et l'évolution des relations au sein des entreprises ont entraîné le développement rapide du télétravail au cours des dernières années, y compris pour de nombreux travailleurs transfrontaliers. Alors que ce phénomène s'annonce pérenne, l'exercice du télétravail dans un contexte international peut entraîner des conséquences juridiques, notamment en matière de droit social.

Au sein de l'Union européenne, la protection sociale est régie par :

- Le règlement (CE) n°883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale
- Le règlement (CE) n°987/2009 fixant ses modalités d'application.

Aux termes de l'article 11 du règlement (CE) 883/2004 un travailleur frontalier se voit appliquer le régime de sécurité sociale d'un seul et unique Etat membre, qui est en principe celui de l'Etat d'activité. Or, lorsqu'un tel salarié exerce son activité professionnelle en télétravail ou en Home Office de manière importante et régulière dans son pays de résidence, l'article 13 de ce règlement prévoit qu'il doit être affilié au régime de sécurité sociale de l'Etat d'activité substantielle.

Par ailleurs, l'article 14 al. 8 du règlement (CE) 987/2009 précise qu'un taux de 25% au plus du temps de travail total ne constitue pas une partie « substantielle » de l'activité professionnelle. Dans la pratique, cette règle n'autorise qu'un seul jour de télétravail par semaine pour un travailleur frontalier sans que cela n'entraîne de changement de son affiliation au régime de sécurité sociale.

Pour leur part, le Conseil rhénan (résolution du 10 décembre 2021), la Conférence du Rhin supérieur (Comité directeur du 20 mai 2022) et la Task Force Grenzgänger de la Grande Région (Appel aux décideurs politiques du 30 juin 2022) ont d'ores et déjà demandé l'adaptation de cette législation aux nouvelles réalités professionnelles ; dans le même esprit, le Conseil Parlementaire Interrégional de la Grande Région a proposé à la Commission européenne la création d'un statut européen du télétravailleur frontalier, permettant de déroger à la règle des 25%, tout en prévenant les risques d'abus et de délocalisation de la main d'œuvre.

2. Contexte économique, social et fiscal

Un changement d'affiliation au régime de sécurité sociale d'un salarié peut entraîner un alourdissement des charges administratives pour les entreprises, qui doivent s'adresser à une administration étrangère dont elles ne maîtrisent pas nécessairement la langue (même si certains services se sont dotés de sites internet plurilingues). Les taux de cotisations salariales et patronales peuvent être très différents d'un pays à l'autre.

Cette situation risque d'entraîner des discriminations au détriment des travailleurs frontaliers. Ainsi, lors de la crise sanitaire, certaines entreprises ont proposé à leurs salariés de faire du télétravail à temps plein, sauf pour les salariés frontaliers qui devaient respecter la règle des 25% (même si une mesure de flexibilité avec une période transitoire avait été mise en place sur les volets social et fiscal et prolongée jusqu'au 31 décembre 2022). En matière de sécurité sociale, l'objectif poursuivi a été d'éviter avec le recours accru au télétravail un changement de législation applicable en matière de couverture sociale. Un groupe de travail est en cours de constitution par la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale afin qu'il analyse les impacts du télétravail dans le cadre juridique actuel et propose d'éventuels aménagements.

En cas de retour à une application stricte des dispositions précitées, des refus d'embauche ou des licenciements pourraient intervenir, provoquant une discrimination inacceptable.

Même si les impacts du télétravail frontalier ne sont pas encore mesurés, il semble que cette nouvelle forme de travail présente des intérêts pour les entreprises (réduction du prix des locaux), pour les frontaliers (temps de trajet, vie personnelle), ainsi que pour les collectivités (réduction et désengorgement des infrastructures de transport). De plus, favoriser une pratique plus régulière du télétravail frontalier permettrait de répondre à une forte demande des entreprises et de leurs collaborateurs.

En matière fiscale, la convention franco-allemande sur la double imposition pose le principe selon lequel un travailleur frontalier est imposé uniquement dans son Etat de résidence. Il convient de relever que le statut « fiscal » du frontalier est beaucoup plus restreint que celui au sens du droit de la sécurité sociale : en effet, il ne concerne que les travailleurs habitant et travaillant dans une zone frontalière telle qu'elle a été définie par les deux Etats. Un recours plus fréquent du télétravail n'aurait donc a priori pas d'impact en matière de fiscalité pour ces travailleurs frontaliers.

S'agissant du droit du travail, il convient d'examiner quelles normes sont obligatoirement applicables sur le lieu de travail (le cas échéant, dans l'Etat de résidence) au sens de l'article 8, al. 1, du règlement (CE) n° 593/2008 ("règlement Rome I").

3. Solutions envisagées

Les inconvénients résultant de l'augmentation de la part du télétravail dans la durée hebdomadaire d'activité des salariés transfrontaliers pourraient être atténués par deux options complémentaires :

- La modification des règlements européens (CE) 883/2004 et 987/2009 prévoyant l'affiliation des travailleurs frontaliers qui télétravaillent au régime de sécurité sociale de l'Etat d'activité sous certaines conditions (dont un % d'activité en télétravail à définir) ; l'introduction d'une telle mesure particulière devrait se faire dans le cadre d'une analyse globale prenant en compte l'ensemble des aspects sociaux, fiscaux et du droit de travail.

- L'instauration d'une dérogation temporaire à l'article 13 du règlement (CE) 883/2004 sur le fondement de son article 16, qui se limiterait aux travailleurs disposant du statut de frontalier au regard des règlements européens de sécurité sociale afin de leur permettre d'exercer plus de 25% de leur temps de travail total en télétravail. Cette dérogation devrait tenir compte de l'ensemble des enjeux en matière de sécurité sociale dans un souci d'équité entre Etats

4. Recommandations

Le Comité de coopération transfrontalière (CCT) estime nécessaire de permettre aux travailleurs frontaliers d'exercer en télétravail au moins deux jours par semaine sans entraîner d'impact sur leur affiliation au régime de sécurité sociale. Le CCT recommande aux deux gouvernements de :

- Soutenir la proposition aux organes compétents de l'UE d'une modification des règlements de coordination (Koordinierungsverordnungen) dans le cadre d'une analyse globale prenant en compte tous les aspects de la coordination en matière de sécurité sociale pour les travailleurs frontaliers et prévoyant l'insertion d'une disposition permettant le maintien de l'affiliation des travailleurs frontaliers au régime de sécurité sociale de l'Etat d'activité dans des conditions à définir.
- De solliciter les organes compétents pour prévoir – à titre transitoire – des dérogations sur le fondement de l'article 16 du règlement (CE) 883/2004 entre l'Allemagne, la Suisse et la France pour autoriser les travailleurs disposant du statut de frontalier à exercer plus de 25 % de leur temps de travail total en télétravail (par le biais d'un accord s'inspirant des recommandations de la Commission Administrative pour la Coordination des Systèmes de Sécurité Sociale).

Le CCT souhaite être informé de la suite donnée à cette demande.