

High Level Report on the future of the Single Market

Input on limitation of access to teleworking for cross-border workers due to social security and income taxation

1. Description of the problem

En tant que travailleur frontalier, par rapport à un travailleur résident, les possibilités de recourir au télétravail à partir du pays de résidence est restreint par deux facteurs :

- Sécurité sociale : basculement sur la sécurité sociale du pays de résidence si au moins 25%, voire 50 % du temps de travail y est effectué.

Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework: applications divergentes par les différents états (voir annex 1)

- Fiscalité : Imposition maintenue au Luxembourg si le seuil de 34 jours n'est pas dépassé pour Belgique, Allemagne et France.

2. Root causes of the problem

Les frontaliers peuvent moins avoir recours au télétravail que les résidents.

Les frontaliers sont confrontés à des applications divergentes par les administrations compétentes

Par exemple : pour un travailleur à temps partiel, proratisé-t-on ou pas les seuils ? peut-on fractionner les seuils en heures ?

3. Future evolution of the problem

NTR

4. Recommendation

Il y a lieu de poursuivre aux niveaux des États membres les efforts vers un objectif commun aux trois conventions fiscales bilatérales avec les pays limitrophes du Luxembourg qui viserait à aligner le seuil de tolérance fiscale de 34 jours au minimum sur celui de 25% du temps de travail, tel qu'il découle du règlement européen de coordination des systèmes de sécurité sociale (CE 883/2004) et de son règlement d'application (CE 987/2009) et qui s'applique à la plupart des travailleurs amenés à exercer dans leur pays de résidence.

Sur une base illustrative de 224 jours ouvrés au Luxembourg, le seuil fiscal coïncidant avec la tolérance en matière de sécurité sociale serait de 56 jours. Dans le cadre dérogatoire strictement défini en matière de télétravail pur (49%), il pourrait même être porté parallèlement à 110 jours. La solution ultime resterait à l'évidence de développer un système harmonisé sur un plan européen.

De même, ces règles devraient faire l'objet d'une application harmonisée par les pays concernées, sur base de directives claires données par l'UE.

ANNEX 1

Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework

En vertu de cet accord, le salarié frontalier a 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 temps de travail exercé dans le pays de résidence est inférieur à 50 % du temps de travail effectif du travailleur.

L'accord exclut expressément les salariés qui :

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

Question : Quand le salarié frontalier, à côté du télétravail habituel dans son pays de résidence, y exerce une autre activité non habituelle (sans être indépendant) ou y est envoyé pour une mission ponctuelle par son employeur, peut-il tout de même bénéficier de l'accord-cadre ?

Selon le commentaire des articles de cet accord, il « *ne couvre 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* »¹.

Ce qui nous semble être une application très restrictive des termes mêmes de l'accord, qui exclut les salariés exerçant habituellement une activité autre que le télétravail transfrontalier dans l'Etat de résidence.

Pour nous, « activité habituelle » signifie « activité régulière, systématique » et non « une mission occasionnelle, ponctuelle », qui relèverait plutôt du détachement.

Dans le cas d'une application restrictive, un seul jour presté au titre d'une autre activité pourrait rendre la dérogation inapplicable et ferait retomber le salarié concerné sous le seuil des 25%.

Nous avons interrogé les administrations compétentes des différents pays concernés, ainsi que la Task Force.

La **Task Force** partage notre analyse : « *Dans le cas où le travailleur exerce le télétravail à son domicile et reste connecté aux locaux de l'employeur au moyen de technologies de communication, mais est envoyé par l'employeur pour une mission dans un autre pays, qu'il s'agisse du pays de résidence du travailleur ou d'un troisième pays, dans le cadre d'une mission ou d'un détachement, et que cette mission n'est que spontanée ou*

¹https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/explanatory_memorandum_to_the_framework_agreement.pdf

occasionnelle, l'accord-cadre continue de s'appliquer. Dans le cas de missions ou de détachements habituels et réguliers, l'accord-cadre ne s'applique plus. »

Pour la Belgique, un interlocuteur de l'ONEM nous a répondu que de façon générale et théorique :

« - Un détachement vers un troisième pays n'empêche pas l'application de l'accord-cadre si toutes les conditions du détachement sont réunies. Un formulaire A1 basé sur le détachement (art.12.1 du règlement n°883/2004) peut être délivré « à côté » du formulaire A1 émis sur base de l'accord-cadre via l'article dérogatoire (art.16.1 du règlement n°883/2004) ;

« La combinaison de l'accord-cadre relatif au télétravail et du détachement n'est possible que si le détachement s'effectue dans un troisième État membre. »

- Une activité supplémentaire exercée dans le pays de résidence en outre du télétravail empêche en principe l'application de l'accord-cadre qui n'autorise dans le pays de résidence que l'exercice d'une seule activité salariée via les modalités du télétravail pour son employeur unique situé dans un autre pays. »

Sur demande de précision, un autre conseiller nous a répondu : « S'il s'agit d'une mission spontanée dans son pays de résidence pour l'employeur qui bénéficie de l'accord-cadre pour son travailleur cela est possible. »

Pour la France, nous n'avons pas eu de réponses de l'autorité compétente à ce jour, mais nous avons trouvé ces exemples sur les sites des administrations compétentes :

Exemples où l'accord-cadre reste applicable :

Entreprise française, un de vos salariés télétravaille de son domicile luxembourgeois 2 jours par semaine et travaille à votre siège social (en France) 2 jours par semaine. Enfin, il travaille 1 jour par semaine sur le territoire français pour le compte d'un autre employeur dont le siège d'exploitation est également situé en France.

Source : <https://www.cleiss.fr/employeurs/teletravail-transfrontalier.html>

Hélène	• Réside à Metz en France • 2 employeurs au Luxembourg • Travaille 3 jours pour un employeur et 2 jours pour l'autre employeur • Chacun des deux employeurs autorise le télétravail un jour hebdomadaire depuis sa résidence	
Sarah	• Réside en Belgique • Siège de l'employeur au Luxembourg • Travaille 60 % au Luxembourg • Télétravaille 40 % en Belgique • Effectue 5 jours de conférence en France	

Source :

<https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/Webinaires/mobilite-internationale-teletravail.pdf>

Dans ce dernier exemple, les 5 jours de conférence donnent lieu à une déclaration de détachement. La solution devrait être la même s'ils avaient lieu dans le pays de résidence. Ceci à condition que le détachement ne soit pas régulier.

Pour l'Allemagne

En réponse à notre question :

„Wenn beispielsweise ein in Frankreich wohnender Arbeitnehmer, der seine Beschäftigung für seinen deutschen Arbeitgeber üblicherweise in Deutschland und im Rahmen der Telearbeit (zu weniger als 50 %) im Wohnstaat ausübt, eine spontane Dienstreise in einen anderen Mitgliedstaat unternimmt, steht das der Anwendung des Rahmenübereinkommens nicht entgegen. Einen entsprechenden Hinweis finden Sie auch auf unserer Homepage: Telearbeit (siehe: "Was ist, wenn doch einmal in einem anderen Staat gearbeitet werden muss?").

Wenn dieser Arbeitnehmer regelmäßig wiederkehrend z. B. auch Kunden in seinem Wohnstaat Frankreich oder in anderen Mitgliedstaaten besucht, fällt dieser Sachverhalt nicht unter die Rahmenvereinbarung."

Sur le site :

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege/finden/abschluss_ausnahmevereinbarung/telearbeit/telearbeit_1.html

« Que se passe-t-il si vous devez travailler dans un autre pays ?

Les missions occasionnelles et spontanées ne sont pas préjudiciables à l'application de la Convention-cadre. Pour chacun d'entre eux, les certificats A12 doivent être demandés dans le cadre des détachements conformément à l'article 1 paragraphe 883 du règlement (CE) n° 04/1. Toutefois, si ce travail fait partie intégrante du lieu de travail et qu'il a donc généralement lieu, l'accord-cadre multilatéral ne s'applique pas dans son intégralité. »

Pour le Luxembourg

Nous n'avons pas encore eu de réponse. Par contact téléphonique, nous avons appris que les juristes du Centre commun de la sécurité sociale étudient notre question.