



Télétravail à l'étranger

Nouvel accord-cadre européen à partir du 1er juillet 2023

Règles du jeu européennes : principe

Le règlement 883/2004 coordonne les législations de sécurité sociale des États membres de l'Union européenne où qu'un seul système de sécurité sociale peut s'appliquer. La règle principale est qu'une personne est soumise à la législation sociale de l'État membre dans lequel elle travaille. En cas d'emploi simultané dans deux ou plusieurs États membres, le travailleur est couvert par la sécurité sociale de :

- l'État membre de son État de résidence s'il y effectue au moins 25 % du temps de travail ;
- l'État membre du siège social de l'employeur si le travailleur effectue moins de 25 % de son temps de travail dans son État de résidence.

Concrètement, si un travailleur frontalier résidant aux Pays-Bas travaille 1 jour par semaine à domicile et les autres jours sur le site de son employeur belge, c'est la sécurité sociale belge qui s'applique. Toutefois, lorsque cette personne travaille au bout d'un certain temps 2 jours par semaine à domicile, elle est soumise à la sécurité sociale néerlandaise et l'employeur doit établir un payroll à l'étranger.

Assouplissement temporaire - Covid-19

Pendant la pandémie de Covid-19, de nombreux travailleurs ont été contraints de travailler à domicile. En principe, cette obligation aurait eu pour effet de faire passer la sécurité sociale des travailleurs frontaliers au régime de sécurité sociale applicable dans leur pays de résidence. À l'époque, les autorités publiques ont dès lors prévu une tolérance selon laquelle les périodes de télétravail obligatoires des travailleurs frontaliers dans leur pays de résidence n'entraînaient pas de changements dans le système de sécurité sociale applicable.

Cette tolérance temporaire, qui a débuté le 13 mars 2020, a été prolongée à plusieurs reprises et a pris définitivement fin le 30 juin 2023.

Nouveau régime

Entre-temps, les employeurs et les travailleurs ont adopté le travail hybride et le télétravail est devenu incontournable. La tolérance temporaire prenant fin, cela signifierait qu'à partir du 1er juillet 2023, les travailleurs frontaliers seraient assujettis à la sécurité sociale de leur État de résidence et non plus à celle de l'État d'emploi, si le travailleur frontalier télétravaille pendant au moins 25 % de son temps de travail.

Pour éviter cela, un accord-cadre européen a été conclu, prévoyant un régime 'opt-in' pour les travailleurs qui télétravaillent en partie dans leur État de résidence et en partie dans un autre État membre, où l'employeur est établi.

Cet accord-cadre fait en sorte que la législation en matière de sécurité sociale de l'État membre de l'employeur peut continuer à s'appliquer aux travailleurs frontaliers :

- qui télétravaillent régulièrement depuis leur pays de résidence, différent du pays dans lequel leur employeur a son siège ;
- qui consacrent moins de 50 % de leur temps de travail total au télétravail ; et
- à condition que les deux pays aient signé l'accord-cadre (dans le cas contraire, la fameuse 'règle des 25 %' du règlement européen doit être appliquée).

Pour bénéficier de ce régime dérogatoire, vous devez introduire une demande auprès de l'ONSS pour vos employés concernés. En cas d'accord, celle-ci délivrera un certificat A1 pour chaque travailleur. La demande porte sur une période maximale de trois ans. Ensuite, une nouvelle demande doit être introduite.

Entre-temps, la plupart de nos pays voisins, dont le Luxembourg, les Pays-Bas et l'Allemagne, ont signé cet accord. Dans les mois à venir, on saura quels autres pays se joindront à cette initiative. Vous pouvez suivre l'état d'avancement des adhésions sur le site web suivant : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/activites-internationales/teletravail-transfrontalier-dans-lue-leeet-la-suisse>

Sur le plan fiscal, tout reste en l'état. Les conventions de double imposition continuent donc à s'appliquer pour déterminer la répartition des pouvoirs d'imposition entre les différents pays. L'accord-cadre n'a d'incidence que sur les cotisations de sécurité sociale que vous devez payer pour le travailleur et sur le régime de sécurité sociale applicable au travailleur.

Avantages sociaux

Cet accord offre une solution bienvenue pour de nombreux travailleurs en termes de sécurité sociale, mais favorise également l'adhésion aux plans d'avantages sociaux au sein de l'entreprise.

En effet, dans la plupart des plans de pension complémentaire, des plan d'invalidité et des plans de frais médicaux, l'assujettissement à la sécurité sociale belge est la condition principale pour rester affilié aux plans belges. Si l'assujettissement à la sécurité sociale belge n'est plus d'actualité, le travailleur est en principe exclu du plan et l'employeur doit chercher une solution locale, qui diffère d'un pays à l'autre.

Cet accord-cadre garantit que le nouveau mode de travail n'aura que peu ou pas d'impact sur les télétravailleurs transfrontaliers.

Si vous avez encore des questions concernant l'impact de cet accord-cadre sur vos plans complémentaires, n'hésitez pas à contacter votre Account Manager ou HC Consultant.



Vanbreda Risk & Benefits
Plantin en Moretuslei 297, 2140 Antvers