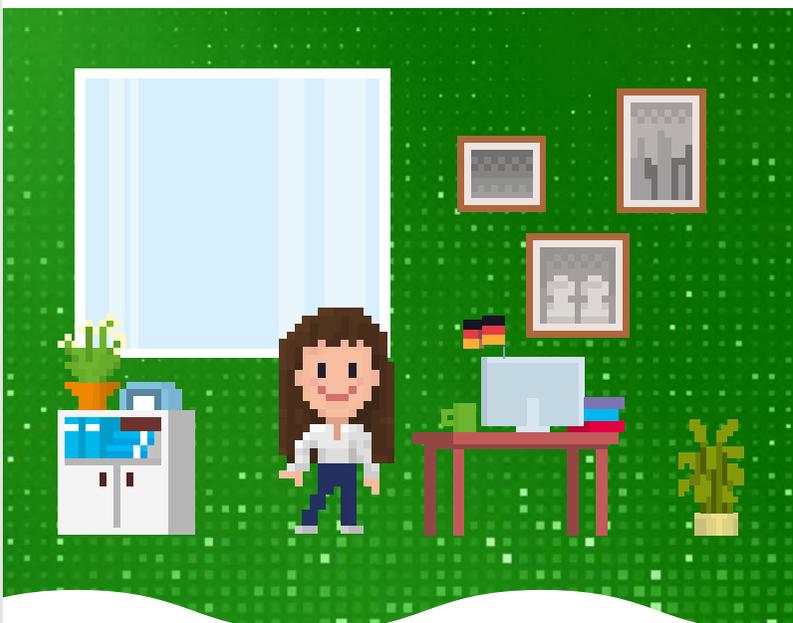


Télétravail Frontalier en Allemagne



Conséquences pratiques en cas d'affiliation en France
L'employeur allemand doit s'inscrire à l'URSSAF au Service Firms Etrangères - SFE et y verser les cotisations patronales et salariales françaises **au taux français incluant les cotisations retraite.**

Le télétravailleur :

- > Se fait soigner et rembourser en France. Pour les soins envisagés en Allemagne, il faudra distinguer les soins courants (avance de frais et demande de remboursement à la CPAM/MSA au taux français) des soins lourds/programmés (demande d'autorisation préalable à la CPAM/MSA).
- > Cotise pour une retraite française.
- > Ne peut pas bénéficier des allocations familiales allemandes au titre de son emploi.
- > Doit utiliser sa carte européenne d'assurance maladie en cas d'urgence médicale en Allemagne.

Fiscalité

La convention fiscale conclue entre la France et l'Allemagne prévoit un statut de frontalier fiscal. En matière de télétravail, les règles diffèrent selon que vous bénéficiez, ou non, de ce statut :

- > **Vous bénéficiez du statut fiscal frontalier (paiement de vos impôts en France, État de résidence) :** les journées télétravaillées en zone frontalière française ne sont pas considérées comme des sorties de zone pouvant engendrer la perte du statut (45 jours par an) et ne sont donc pas incluses dans le décompte. Le télétravail n'impacte donc pas le statut de travailleur frontalier, tant qu'il est effectué à domicile, en zone frontalière française.

En somme, dans le cadre de l'exercice d'une activité partagée entre télétravail et période d'emploi dans les locaux de l'employeur, vous resterez intégralement imposable en France.



Télétravail Frontalier en Allemagne

EURES est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne avec l'objectif de favoriser la libre circulation et la mobilité dans l'Espace économique européen.
https://eures.europa.eu/index_fr

Conduite du projet et rédaction
 CRD EURES / FRONTALIERS Grand Est
 11, Rue Claude Chappe
 57070 Metz Technopôle
 Tél. : +33 (0)3 87 20 40 91
contact@frontaliers-grandest.eu
<https://frontaliers-grandest.eu>

FRONTALIERS GRAND EST

Dépôt légal
 ISBN : 978-2-38432-041-7
 EAN : 9782384320417
 Décembre 2024

Avec le soutien financier de la Région Grand Est et de la Commission européenne

Cofinancé par l'Union européenne

La Région Grand Est

Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne.



* synchroni.studies/synchro.fr/2024

Cette fiche est cofinancée par l'Union européenne et la Région Grand Est. Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur ou des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ou de la Région Grand Est. Ni l'Union européenne ni la Région Grand Est ne peuvent en être tenues pour responsables



Cofinancé par l'Union européenne



Pour tout approfondissement ou toute question particulière, n'hésitez pas à contacter notre service juridique à l'adresse : juridique@frontaliers-grandest.eu.

Toutes les informations contenues dans cette fiche ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique.

Elles ont une valeur informative et ne peuvent donc être considérées comme des documents faisant juridiquement foi.

Elles ne créent dès lors aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES/Frontaliers Grand Est et de ses financeurs.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales et réglementaires fréquentes.

Toute reproduction / impression intégrale ou partielle de ce document sans l'autorisation de Frontaliers Grand Est est strictement interdite.

Quelques informations importantes

Le télétravail, défini comme une activité professionnelle exercée à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication, est devenu un mode de travail privilégié pour de nombreuses entreprises et travailleurs.

Dans un contexte transfrontalier, il offre la possibilité aux salariés de résider dans un pays tout en travaillant pour une entreprise située dans un autre pays, facilitant ainsi une plus grande flexibilité géographique et professionnelle.

Depuis la crise sanitaire liée à la Covid-19, le télétravail a connu une expansion fulgurante en Europe. Cette pandémie a accéléré la transition numérique, obligeant les entreprises à s'adapter rapidement à cette nouvelle réalité.

Le télétravail transfrontalier permet non seulement de répondre aux défis actuels en termes de mobilité, mais aussi d'exploiter pleinement les avantages du marché unique européen, en optimisant les compétences à travers les frontières tout en maintenant les droits et protections des travailleurs.

Cependant, cette pratique soulève des questions complexes en matière de législation fiscale, sociale et de protection des données, qui varient d'un pays à l'autre.

Les travailleurs et les employeurs doivent être bien informés pour naviguer ces enjeux, optimiser leurs démarches administratives, et tirer pleinement parti des opportunités qu'offre le télétravail transfrontalier. Ce guide vise à éclairer ces aspects pour soutenir les travailleurs et les entreprises dans leurs démarches au quotidien.

Puis-je télétravailler ?

Le télétravail repose sur un accord entre l'employeur et le salarié. Il ne s'agit ni d'un droit acquis, ni d'une obligation imposée, ce qui signifie que :

- > votre employeur ne peut pas vous imposer le télétravail sans votre consentement explicite ;
- > de même, vous ne pouvez pas exiger de votre employeur qu'il vous accorde le télétravail si cela ne fait pas partie des accords initiaux ;
- > toutefois, si un avenant a été signé ou si votre contrat de travail stipule que vous êtes en télétravail, cela implique que vous avez donné votre accord à cette modalité de travail.

Le télétravail peut être révoqué à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Il est important de comprendre que cette disposition n'est pas figée : elle peut être modifiée en fonction des besoins de l'entreprise ou du salarié. Toutefois, lorsque le télétravail fait l'objet d'un avenant ou est spécifié dans le contrat de travail, toute modification ou révocation doit impérativement être formalisée par écrit, afin d'éviter tout malentendu ou conflit juridique.

Droit du travail

L'Allemagne reconnaît les formes de télétravail suivantes :

- > **Le télétravail en télécentre** : le salarié de l'entreprise travaille à distance dans un télécentre où sont également présents des salariés d'autres entreprises.
- > **Le télétravail en réseau** : le salarié est localisé sur un site géographique différent de son entreprise d'origine. Il s'agit d'un bureau satellite permettant de réunir un certain nombre de salariés de la même entreprise pour leur permettre de gagner du temps sur leur trajet. Dans ce cas, l'employeur garde le contrôle sur ses salariés.
- > **Le télétravail mobile** : tout en conservant un poste de travail physique au sein de l'entreprise, le salarié utilise les nouvelles technologies pour travailler de chez un client, depuis une filiale, ou dans un moyen de transport, etc.

- > **Le télétravail à domicile** : le télétravailleur peut exercer son activité de façon exclusive à son domicile, à temps plein ou à temps partiel.

Le télétravail (*Homeoffice*) en Allemagne désigne le travail effectué depuis la résidence principale du salarié. Le *mobiles Arbeit* désigne le télétravail effectué de n'importe quel endroit. Cette distinction n'a cependant pas d'impact concernant les règles fiscales et sociales applicables en la matière (voir ci-après).

La mise en place du télétravail doit être encadrée contractuellement. En plus des mentions obligatoires prévues par la loi allemande (*Nachweisgesetz*), certaines mentions doivent être inscrites dans **le contrat de travail ou avenant organisant la mise en place de cette méthode de travail.**

Le contrat de travail, dans le cadre du télétravail, doit nécessairement comporter les éléments suivants :

- > Le **temps de travail, ainsi que les périodes disponibles.**
- > Les **moyens mis à la disposition** du salarié.
- > La **protection du travail.**
- > La **protection des données.**
- > Le **remboursement des dépenses.**
- > Le **coût du transport.**
- > Le **surcroît de travail (heures supplémentaires).**
- > Les **activités complémentaires.**
- > La **possibilité de retour** à une place de travail dans l'entreprise.
- > La **redevance téléphonique.**
- > La **couverture de l'assurance.**
- > **L'enregistrement du temps de travail** (qui peut être sous la forme d'un journal de travail électronique).
- > La **limitation de la responsabilité et droit d'accès.**

Votre sécurité sociale

Le règlement (CE) n°883/2004 et son règlement d'application reposent sur un principe : le travailleur est assuré dans un seul État, à savoir l'État dans lequel il exerce son activité professionnelle, même si l'employeur a son siège ou son domicile dans un autre État membre. Si vous êtes fonctionnaire ou indépendant, ces règles ne sont pas applicables.

En cas de télétravail complet

Lieu d'affiliation

Lorsque le travail est effectué exclusivement en **France**, pays de résidence du travailleur, l'affiliation à la sécurité sociale se fera dans l'État où l'activité est exercée, **c'est-à-dire en France**, même si l'employeur est situé **en Allemagne**. Cela signifie que dans un contexte transfrontalier, un télétravailleur qui travaille depuis son domicile sera affilié à la sécurité sociale française, car il y **exécute effectivement son travail**. Les télétravailleurs utilisant un espace de travail partagé (télécentre) ou travaillant en réseau, si ces bureaux se situent dans un **État différent de celui du siège de l'entreprise** (par exemple en Belgique), relèveront de la **législation de l'État dans lequel ils exercent leur activité professionnelle** en matière de sécurité sociale (ici, la Belgique). Ainsi, **la localisation physique du travail devient le facteur déterminant pour l'affiliation à la sécurité sociale.**

En cas de télétravail partiel

Le règlement (CE) n°883/2004 encadre deux situations spécifiques lorsqu'une personne exerce son activité salariée dans plusieurs États membres de l'Union européenne :

1. Activité substantielle exercée en France (État de résidence)

Si le salarié exerce une partie substantielle de son activité en France, il sera soumis à la législation sociale de son État de résidence. Pour déterminer si une activité est « substantielle », il est pris en compte le temps de travail et/ou la rémunération. L'activité est considérée comme substantielle dans le pays de résidence si au moins 25 % du temps de travail ou de la rémunération y est réalisé(e).

- > Si le télétravail effectué en France (pays de résidence) représente au moins 25 % de l'activité, les cotisations sociales seront dues dans le pays de résidence sur l'intégralité des revenus.
- > Ce seuil est évalué sur les **douze mois à venir en fonction du travail effectivement presté**. En cas de rupture de contrat au cours de l'année, l'analyse peut changer en conséquence.
- > **Recommandation** : il est conseillé de respecter ce seuil chaque mois afin d'éviter des régularisations futures. Cela correspond généralement à environ cinq jours de télétravail par mois pour un salarié à temps plein.

2. Activité non substantielle dans l'État de résidence

Si le salarié n'exerce pas une partie substantielle de son activité dans l'État membre de résidence (moins de 25 %), les cotisations sociales restent dues dans le pays où se situe le siège social de l'employeur. Dans ce cas, la situation reste inchangée et la législation du pays d'emploi s'applique.

Exception : l'accord-cadre européen

Un accord-cadre européen a été mis en place pour augmenter le seuil de télétravail transfrontalier de **25 % à 49,9 %**. Cet accord permet aux travailleurs de résider dans un pays tout en étant employés dans un autre pays, sans basculer automatiquement sous la législation de la sécurité sociale de leur pays de résidence, tant que le télétravail **ne dépasse pas 49,9 % de leur temps de travail ou de leur rémunération**. Ce dispositif a été signé par plusieurs pays, dont l'Allemagne, la Belgique, la France, le Luxembourg et la Suisse, et est en vigueur pour une durée initiale de cinq ans, à partir de 2023.

Ainsi, les travailleurs transfrontaliers peuvent télétravailler jusqu'à 49,9 % de leur temps sans changer de régime de sécurité sociale, restant ainsi affiliés à celui de leur employeur basé dans un autre pays.

Limites de l'accord

Cet accord-cadre est **exclusivement réservé au télétravail**. Il ne s'applique pas aux situations suivantes :

- > les personnes exerçant une activité supplémentaire, comme une activité secondaire indépendante, dans leur pays de résidence, même si ce pays a signé l'accord ;
- > les travailleurs qui, en plus du télétravail dans leur pays de résidence, exercent des activités dans un autre pays ;
- > les personnes travaillant pour plusieurs employeurs situés dans différents États ;
- > les travailleurs indépendants.

Concrètement, un frontalier qui possède, par exemple, une micro-entreprise en France ne pourra pas bénéficier de la règle des 49,9 % et devra se conformer au seuil des 25 %.

Démarches administratives

Pour bénéficier de cet accord, l'employeur devra faire une demande d'attestation A1 auprès de la caisse de sécurité sociale dont il dépend en Allemagne. Cette attestation, valable pour une durée maximale de trois ans, permettra de formaliser la situation et de garantir le maintien de l'affiliation au régime de sécurité sociale de l'État d'emploi.

