

MoveS seminar Switzerland

*The new rules of the Swiss General Social Security Act
and Swiss immigration law
and the latest EU developments
in the field of social security coordination
and free movement of workers*

Lausanne, 30 April 2021

Online via Zoom

Language: French/English



Sécurité sociale 21

Bienvenue au Colloque MoveS / IDAT

Bettina Hummer, Unil

Problèmes de connexion ? Merci de contacter :

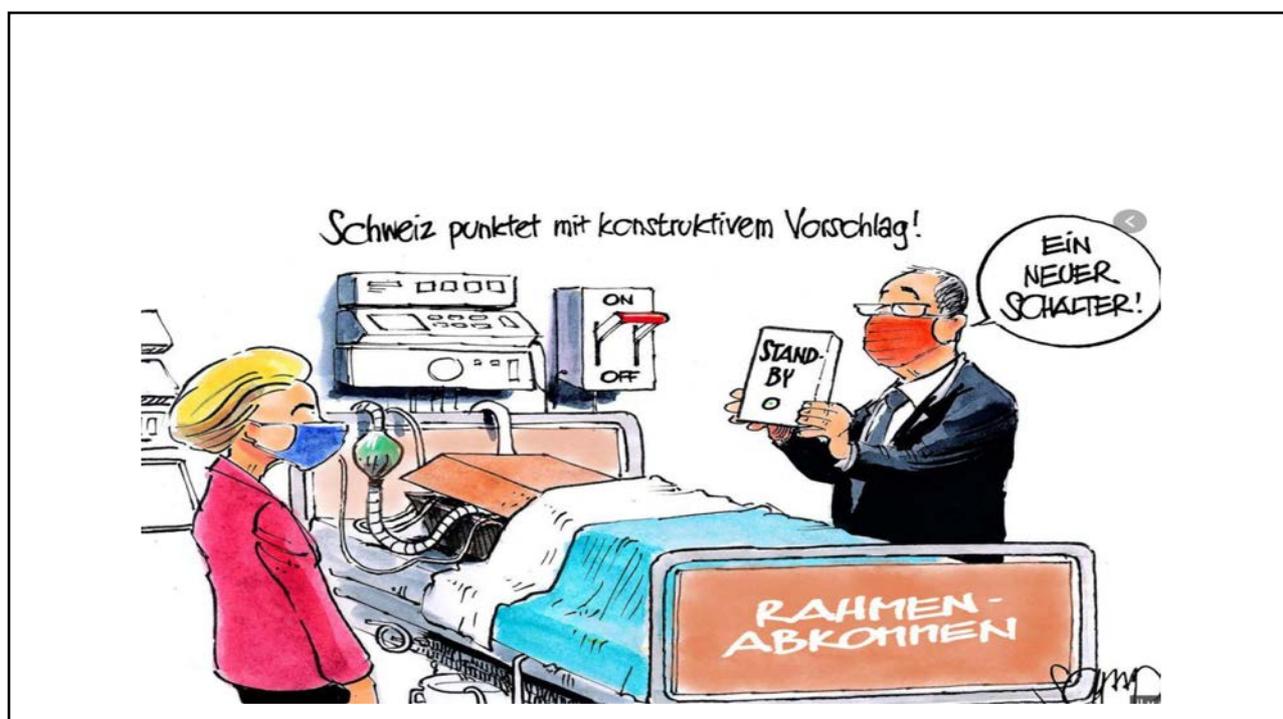
Madame Sophie Goetz 077 407 72 20

OU

Monsieur Fabien Dutoit 078 905 26 68

Ceci est un «webinaire»

- sur application « zoom »
- vos haut-parleurs et caméras sont désactivés
- pour prendre la parole : veuillez lever la main 🖐️



Site IDAT : documentation complémentaire

- **Accord sur les citoyens** provisoirement applicable depuis le 1^{er} janvier 2021
- **Infos OFAS**

OFAS annexe lettre d'info du 8/12/2020

Nouvelle CEAM pour les assurés du NHS, qui se trouvent dans une situation transfrontalière



Site IDAT : documentation complémentaire

- Accord sur les citoyens provisoirement applicable depuis le 1^{er} janvier 2021
- Infos OFAS
- Décision N° 1/2020 du Comité mixte
- Accord de commerce et de coopération UE-UK



Accord de commerce et de coopération
entre l'Union européenne et la Communauté
européenne de l'énergie atomique, d'une
part, et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne
et d'Irlande du Nord, d'autre part

JO L 444/14 du 31.12.2020



Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et la Communauté européenne de l'énergie atomique, d'une part, et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, d'autre part

Rubrique 4 et Protocole
Coordination des systèmes de
sécurité sociale

Site IDAT : documentation complémentaire

- Accord sur les citoyens provisoirement applicable depuis le 1^{er} janvier 2021
- Infos OFAS
- Décision N° 1/2020 Comité mixte
- **Accord de commerce et de coopération**
 - **rubrique quatre** : coordination de la sécurité sociale et visas courte durée
 - **Protocole en matière de coordination de la sécurité sociale**

exemple : subrogation assureur social

Article SSC.65: Droits des institutions

1. Si une personne bénéficie de prestations en vertu de la législation d'un État pour un dommage résultant de faits survenus dans un autre État, les droits éventuels de l'institution débitrice à l'encontre du tiers tenu à la réparation du dommage sont réglés de la manière suivante:
 - a) lorsque l'institution débitrice est subrogée, en vertu de la législation qu'elle applique, dans les droits que le bénéficiaire détient à l'égard du tiers, cette subrogation est reconnue par chaque État;
 - b) lorsque l'institution débitrice a un droit direct à l'égard du tiers, chaque État reconnaît ce droit.
2. Si une personne bénéficie de prestations en vertu de la législation d'un État pour un

Programme de la matinée

PROGRAMME / AGENDA	
Morning session	
09h00 – 09h15	Présentation du réseau d'experts MoveS , Prof. B. Hummer
09h15 – 10h00	Recent developments at the EU level on social security coordination , Mme Hanna Schoels et M. Tomasz Karpowicz
10h00 - 10h15	<i>Discussion</i>
10h15 – 10h45	Free Movement of Persons in Moving Times , Prof. Dr. Ulrich Becker
10h45 – 11h00	<i>Discussion</i>
11h00 – 11h30	Pause
11h30 – 12h00	Attestation A1 : jurisprudence CJUE , Prof. Dr. Maximilian Fuchs

Programme de l'après-midi

PROGRAMME / AGENDA

Afternoon session

13h45 – 14h15	Congé paternité et proches aidants , Prof. Rémy Wyler
14h15 – 14h30	Discussion
14h30 – 15h00	Home office : droit du travail national et international , Mme Patricia Dietschy
15h00 – 15h30	Pause
15h30 – 16h00	R 883/2004 : jurisprudence TF , Mme Sylvie Pétremand
16h00 – 16h15	Discussion
16h30	Fin du séminaire

Modération : Bettina Hummer, Sylvie Pétremand, Patricia Dietschy, Rémy Wyler.



MoveS

project presentation



Deloitte



Funded by the





MoveS

EU-wide network
of independent legal experts
in the fields of
free **movement** of workers (FMW) &
social security coordination (SSC)






Funded by the




- Funded by the European Commission (DG EMPL units D1 'FMW' and D2 'SSC')
- 32 countries covered (EU/EEA/CH)
- Implemented by Eftheia, Deloitte Advisory & Consulting, University of Ljubljana, University of Poitiers
- Four-year project (2018-2021)






Funded by the





Objective 1

- To provide high-quality legal expertise in the areas of FMW and SSC
 - by means of **Legal Reports**
 - by means of monthly **Flash Reports**
 - by means of **replies to ad hoc requests**



Deloitte



Funded by the



MoveS Legal Reports 2021

- 1 *'The possibility of creating a 33rd /EU social security scheme (and its influence on the existing social security coordination rules)*
- 2 *'The relationships between social security' coordination and taxation law'*
- 3 *'Preliminary assessment of the conformity of national measures implementing Directive (EU) 2018/957 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services'*

Flash Report

- Provided to the EC on a monthly basis
- Covering national developments impacting FMW and SSC
- Based on the inputs of the 32 countries of the network

Ad hoc support

- When the investigation of specific issues requires a detailed analysis of the national legal framework

Objective 2

- To disseminate expertise and increase experts' and practitioners' knowledge
 - by organising **seminars**
 - by **sharing information**
 - by **building networks between stakeholders**



Seminars

- Ca. 10 one-day seminars a year
- 2 webinars
- Audience: Representatives of competent authorities and institutions, social partners, NGOs, judges, lawyers and academics



Deloitte



Funded by the



	Date	Country (City)
1.	22/04	Slovakia (Bratislava)
2.	30/4	Switzerland (Lausanne)
3.	27/05	Czech Republic (Prague)
4.	2/6	Slovenia (Ljubljana)
5.	11/6	France (Paris)
6.	10/9	Spain (Madrid)
7.	24/9	Bulgaria (Sofia)
8.	7/10	Greece (Athens)
9.	27/10	Cyprus (Nicosia)
10.	1-12/11 (tbc)	Norway (Oslo)



Cooperation and networking

- **MoveS webpage (EUROPA)**

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=en>

MoveS LinkedIn group:

MoveS – free movement and social security coordination

<https://www.linkedin.com/groups/4291726>



Deloitte.



Funded by the





MoveS seminar Switzerland

30 April 2021

Recent developments at EU level on social security coordination

**Tomasz Karpowicz and Hanna Schoels
European Commission, DG EMPL
Unit D2 – social security coordination**



Overview

1. Revision of Regulations 883/2004 and 987/2009
2. EESSI/ESSPASS
3. EU-UK relations



Revision of the social security coordination Regulations





State of play – formal steps

- Commission proposal adopted in December 2016
- Provisional agreement achieved between the European Parliament, the Council and the European Commission (March 2019)

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7698-2019-ADD-1-REV-1/en/pdf>

- No qualified majority in Council (March 2019) and postponement of first reading vote in European Parliament (April 2019)
- Decision to continue the file (October 2019) and resumption of trilogues



Applicable legislation – open topics

- Period of **prior affiliation**
- **Period of interruption**
- **Prior notification before sending**
- Reinforcement of **cooperation** between institutions



Unemployment benefits- open topics

- Aggregation: Minimum qualifying period
- Export of unemployment benefit
- Frontier workers and competent MS



Provisional agreement: Long-term care benefits

- Common definition of long-term care benefits
- Annex listing benefits in each Member State
- Member State of insurance will provide LTC benefits in cash and reimburse the cost of benefits in kind provided by the Member State of residence



Provisional agreement: Family benefits

- Distinction between family benefits intended to replace income due to child-raising (individual right), and all other family benefits
- Two calculations for differential supplement



Provisional agreement: Equal treatment

- Recital referring to CJEU judgments (Brey, Dano, Alimanovic, Garcia-Nieto, Commission v UK)



Provisional agreement: Miscellaneous amendments

- Procedures for recovery of unduly paid social security benefits aligned to Directive 2010/24/EU
- New legal basis to facilitate the identification of fraud and error by way of periodic exchange of personal data between Member States to facilitate data-matching

Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI)





What is EESSI?

An IT system that helps social security institutions across the EU exchange information more rapidly and securely, as required by the EU rules on social security coordination.

Benefits of EESSI

- Faster and more efficient message exchange between social security institutions
- More accurate data exchange between national authorities
- Secure handling of personal data



State of play

- The central EESSI central system was successfully delivered by the European Commission to the Member States in July 2017.
- The first exchange of an electronic message regarding a concrete case involving the social security situation of citizens, between Austria and Slovenia, took place on 10 January 2019.
- 32 countries have now started live exchanges between institutions.
- 8 countries are now ready to exchange messages in all Business Cases.

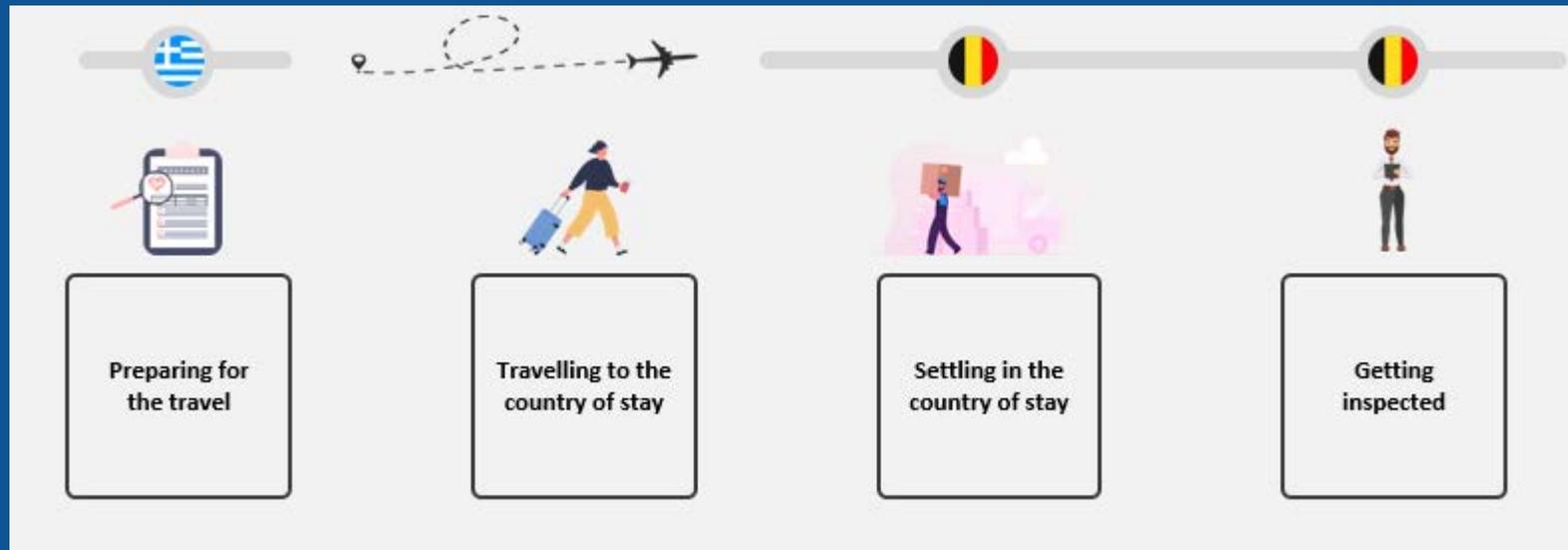
EESSI production volume

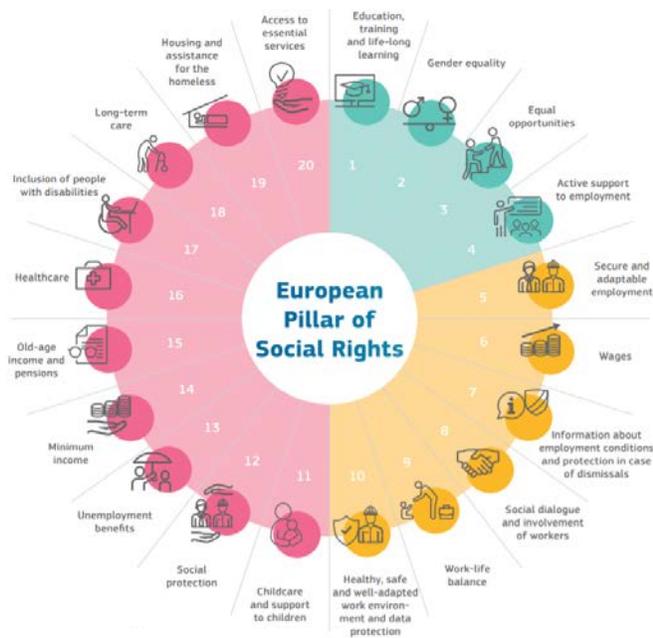
New Cases Last 12 Months

Since EESSI start
 7,597,326 SEDs exchanged
 2,588,548 New Cases



European Social Security Pass





Making social protection fit for the new world

“ Social protection across national borders is a pre-condition of a well-functioning internal market. Existing and new forms of labour mobility facilitated by **digitalisation**, from generalised teleworking across borders to **digital nomads working remotely across the EU**, require seamless interactions between mobile workers and administrations, while reducing the risk of errors and fraud. Innovative solutions, notably digital ones, can facilitate the physical and virtual mobility of citizens, support the portability of social security rights and the cross-border verification of social security coverage by administrations, and address challenges in the identification of people for social security coordination purposes.

In the context of the European Pillar of Social Rights Action Plan, the Commission will: Start **a pilot in 2021 to explore a digital solution** to facilitate the interaction between mobile citizens and national authorities and improve the portability of social security rights across borders (**European Social Security Pass**).



European Social Security Pass (ESSPASS) Pilot

Scope and objectives

WHAT?

Procedures linked to the request, issuance and verification upon request of the PD A1 (social security coverage for persons performing activities in another Member State) – extension to further procedures (e.g. EHIC, pensions, ... in a second stage).

WHY?

- Prove the **viability** of the technical option
- Finetune **costs**
- Early identify and assess **legal and organisational requirements**
- Mitigate and reduce **risks** (e.g. Fraud)

HOW?

- Set up the **pilot organisation** together with interested Member States
- Target digitalisation of the **request, issuance, identification and verification** processes
- Perform analysis of **financial, legal aspects**, as well as **community building and coordination** activities

EU-UK: a new relationship



EU-UK Withdrawal Agreement



The EU-UK Withdrawal Agreement (WA)

- Entered into force on 1 February 2020
- Transitional period until 31 December 2020
- Part Two: "Citizens' Rights", contains a title on social security coordination



Full Coordination (Art. 30)

Who benefits?

- Those who have continuously been in a cross-border situation involving the EU and the UK since before the end of the transition period and their family members / survivors
 - E.g. EU nationals residing or working in the UK since 2020 or earlier

Which rules apply?

- The complete social security coordination acquis (Regulations (EC) Nos 883/2004 and 987/2009)



Partial Coordination (Art. 32)

Who benefits?

- Persons who are not covered by Art. 30 but have been subject to UK / EU social security legislation before the end of the transition period

Which rules apply?

- EU rules concerning the aggregation of periods, rights and obligations deriving from such periods
- EU rules regarding the coordination of sickness and family benefits
- General principles of the EU Regulations, such as equality of treatment



Other Aspects

- **Triangulation:** EU and UK have concluded agreements with **Switzerland** & the EEA EFTA States to protect persons in triangular situations
- UK has observer status in the Administrative Commission for the Coordination of Social Security Systems
- UK participates in the Electronic Exchange of Social Security Information for cases covered by the WA and bears the related costs
- Dynamic alignment in case the relevant EU Regulations are amended or replaced



EMPL-D2-UNIT@ec.europa.eu

Visit us @ <http://ec.europa.eu/social>



Free Movement of Persons in Moving Times



Lausanne (virtually), 30 April 2021



- I. Introduction
- II. **Right to Enter**: New Challenges
 1. New Barriers
 2. Migration and Social Responsibility
- III. **Right to Reside**: Conditions and Restrictions
 1. Applicability
 2. Discriminations and Obstacles
- IV. **Rights 'in' Residence**: What you (don't) get
 1. Social Advantages
 2. Tax Advantages
- V. Final Remarks



II. Right to Enter: Current Challenges

1. New Barriers

a) Brexit



II. Right to Enter: Current Challenges

1. New Barriers

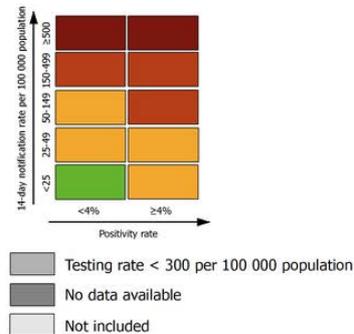
b) Covid-19 Crisis



II. Right to Enter: Current Challenges

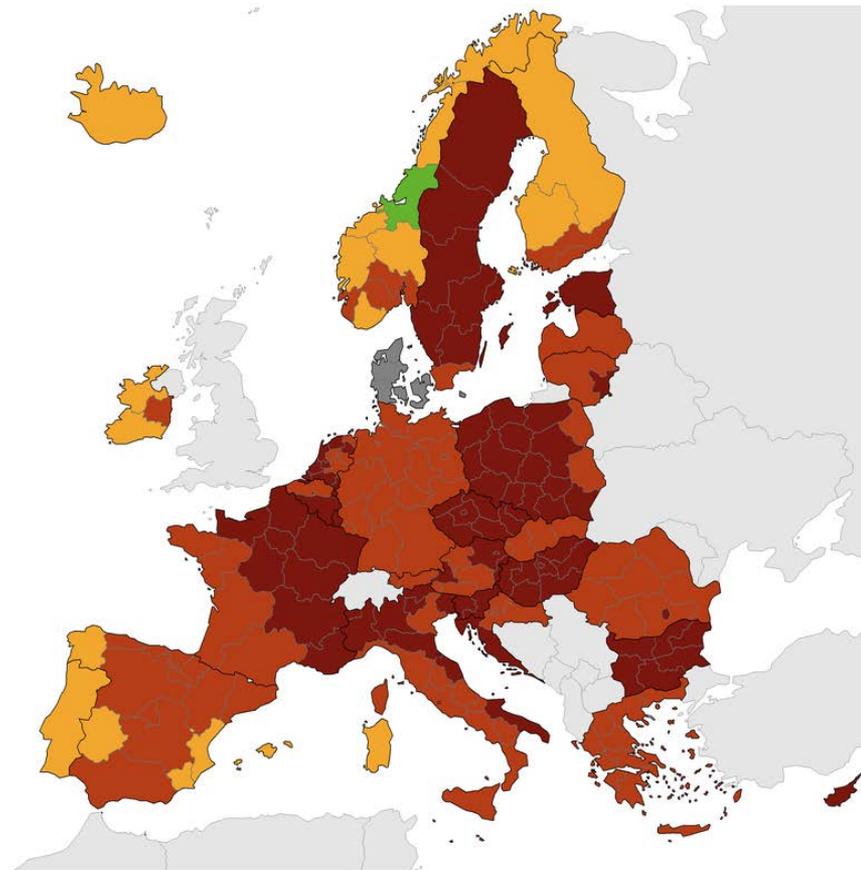
1. New Barriers

b) Covid-19 Crisis



- Regions not visible in the main map extent
- Azores
 - Canary Islands
 - Guadeloupe and Saint Martin
 - Guyane
 - La Reunion
 - Madeira
 - Martinique
 - Mayotte

- Countries not visible in the main map extent
- Malta
 - Liechtenstein





II. Right to Enter: Current Challenges

2. Migration and Social Responsibility

a) New Case Law

- *Dano* – C-333/13 of 11 November 2014
- *Alimanovic* – C-67/14 of 15 September 2015
- *García-Nieto* – C-299/14 of 25 February 2016
- *lawful residence*
- *abstract proportionality*
- Art. 24(1) Dir. 2004/38 *overrides* Art. 4 Reg. 883/2004



II. Right to Enter: Current Challenges

2. Migration and Social Responsibility

b) Follow-up Decisions

- *Com/UK* – C-308/14 of 14 June 2016
- *Com/NL* – C-233/14 of 2 June 2016
- Art. 14 (2) and 24(2) Dir. 2004/38



II. Right to Enter: Current Challenges

2. Migration and Social Responsibility

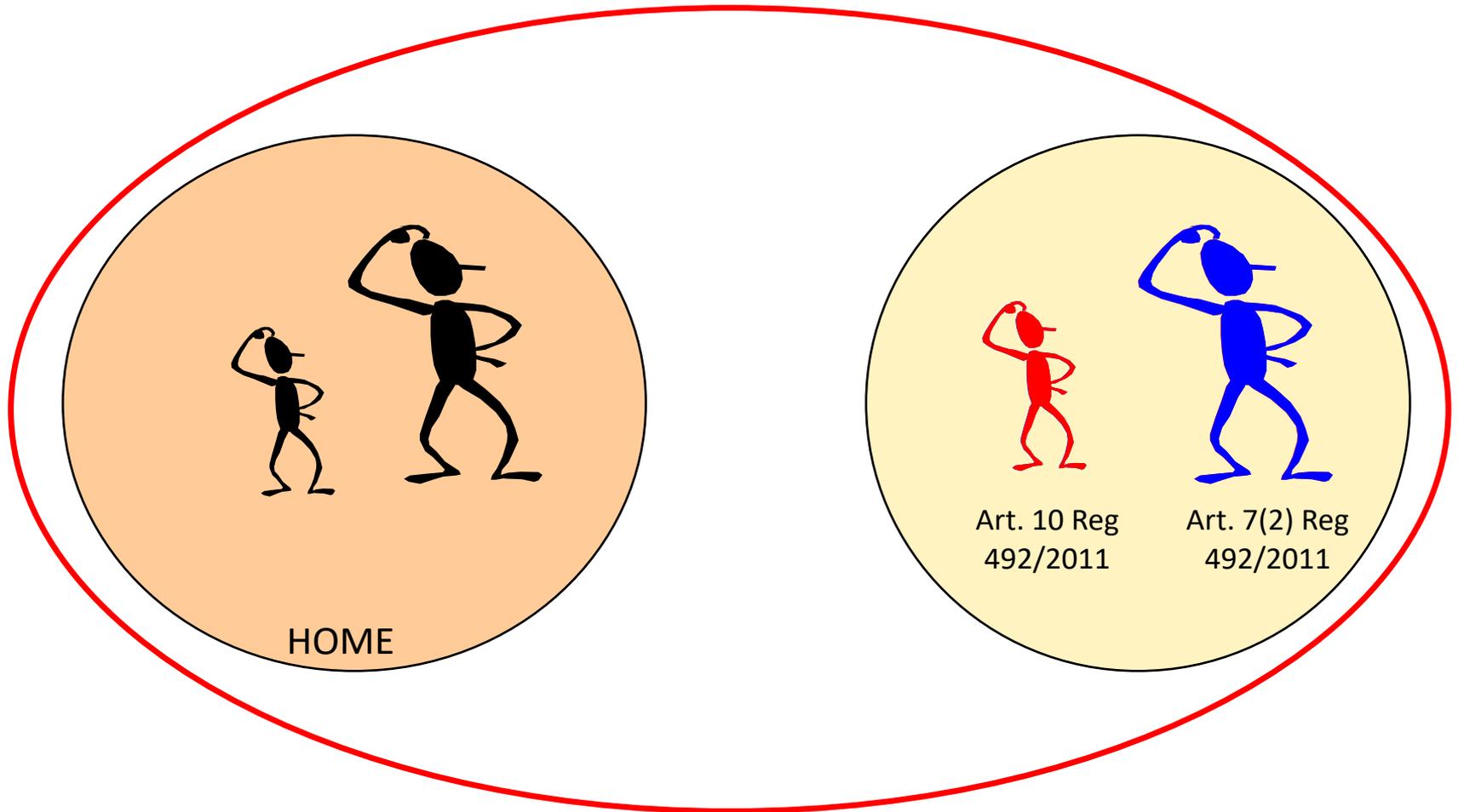
c) Latest Developments

- *Jobcenter Krefeld – C-181/19 of 6 October 2020*



II. Right to Enter: Current Challenges

2. Migration and Social Responsibility





II. Right to Enter: Current Challenges

2. Migration and Social Responsibility

c) Latest Developments

- *Jobcenter Krefeld* – C-181/19 of 6 October 2020
- Right of residence: Art. 10 Reg. 492/2011
- Right to equal treatment: Art. 7(2) Reg. 492/2011
- Not overruled by Art. 24(2) Dir. 2004/38



II. Right to Enter: Current Challenges

2. Migration and Social Responsibility

c) Latest Developments

- Posting: C-620/18 and C-626/18 of 8 December 2020 (Hungary and Poland v EP and Council)
- Revision of Dir. 96/71 through Dir. 2018/957



III. Right to Reside: Conditions and Restrictions

1. Applicability

a) Transnational Events

- *Katoen Natie Bulk Terminals – C-407/19 of 11 February 2021*



III. Right to Reside: Conditions and Restrictions

1. Applicability

b) Job Seeking

- G.M.A. – C-710/19 of 17 December 2020
- **Art. 14(4)(b) Dir. 2004/38:**
'... the Union citizens and their family members may not be expelled for as long as the Union citizens can provide evidence that they are continuing to seek employment and that they have a genuine chance of being engaged'



III. Right to Reside: Conditions and Restrictions

2. Discriminations and Obstacles

a) Restriction and Direct Applicability

- A – C-716/17 of 11 July 2019
- Definition
- Appropriateness and Consistency



III. Right to Reside: Conditions and Restrictions

2. Discriminations and Obstacles

b) Indirect Discrimination and Restrictions

- *Gemeinsamer Betriebsrat Eurotheremen Resort Bad Schallerbach – C-437/17 of 23 March 2019*
- **Art. 45(2) TFEU, Art. 7(1) Reg. 492/2011:**
Indirect Discrimination
- **Art. 45(1) TFEU:** Restriction



III. Right to Reside: Conditions and Restrictions

2. Discriminations and Obstacles

b) Indirect Discrimination and Restrictions

- *Krah* – C-703/17 of 10 October 2019
- *Land Niedersachsen* – C-710/18 of 23 April 2020
- No Indirect Discrimination
- Differentiation at the Level of Restrictions:
Equivalent Professional Experience /
(mere) Beneficial Professional Experience



IV. Rights 'in' Residence

1. Social Advantages

a) Notion and Sports

➤ *UB – C-447/18 of 18 December 2019*

➤ **Art. 7(2) Reg. 2004/38:**

(A worker who is a national of a Member State) 'shall enjoy the same social and tax advantages as national workers.'

➤ **ECJ:**

advantages 'generally granted to national workers primarily because of their objective status as workers or by virtue of the mere fact of their residence on the national territory and the extension of which to workers who are nationals of other Member States therefore seems suitable to facilitate their mobility within the Union and, consequently, their integration into the host Member State'



IV. Rights 'in' Residence

1. Social Advantages

a) Notion and Sports

- *UB – C-447/18 of 18 December 2019*
- *TopFit & Biffi – C-22/18 of 13 Juni 2019*
- *Art. 21 TFEU ??? Amateur Athletes?*
- *Art. 45 TFEU or Art. 18 TFEU !*



IV. Rights 'in' Residence

1. Social Advantages

b) Discrimination and Connection to Society

- *Aubriet* – C-410/18 of 10 July 2019
- *Giersch ao*, C-20/12 of 20 June 2013
- *A v Finland*, C-579/16 of 25 July 2018: **Art. 21 TFEU**
- **ECJ:**
'... the fact that migrant and frontier workers have participated in the labour market of a Member State creates, in principle, a sufficient link of integration with the society of that State, allowing them to benefit from the principle of equal treatment as compared with national workers, as regards social advantages '



IV. Rights 'in' Residence

1. Social Advantages

b) Discrimination and Connection to Society

- *Aubriet* – C-410/18 of 10 July 2019

- *Landkreis Südliche Weinstraße* – C-830/18 of 2 April 2020



IV. Rights 'in' Residence

1. Social Advantages

c) Family Members

- *Caisse pour l'avenir des enfants – C-802/18 of 2 April 2020*

- **ECJ:**
the concept of a 'member of the family' of a frontier worker able to benefit indirectly from equal treatment under Art. 7(2) of Reg. 492/2011 is the same as that of a 'family member' for the purposes of Art. 2(2) of Dir. 2004/38, which includes the spouse or partner with whom the EU citizen has contracted a registered partnership, the direct descendants who are under the age of 21 or are dependants, and the direct descendants of the spouse or partner (*Depesme and Others*, C-401/15 to C-403/15, par. 52 to 54).



IV. Rights 'in' Residence

2. Tax Advantages

➤ *Eschenbrenner* – C-496/15 of 2 March 2017



IV. Rights 'in' Residence

2. Tax Advantages

- *Eschenbrenner* – C-496/15 of 2 March 2017
- *Bechtel* – C-20/16 of 22 June 2017



IV. Rights 'in' Residence

2. Tax Advantages

- *Eschenbrenner* – C-496/15 of 2 March 2017
- *Bechtel* – C-20/16 of 22 June 2017
- *Sauvage and Lejeune* – C-602/17 of 24 October 2018
- Art. 45 TFEU; Bilateral convention for the avoidance of double taxation



IV. Rights 'in' Residence

2. Tax Advantages

- *Sauvage and Lejeune* – C-602/17 of 24 October 2018
- *Zyla* – C-272/17 of 23 January 2019
- Art. 45 TFEU; Bilateral convention for the avoidance of double taxation



IV. Rights 'in' Residence

2. Tax Advantages

- *Sauvage and Lejeune* – C-602/17 of 24 October 2018
- *Zyla* – C-272/17 of 23 January 2019
- *Jacob and Lennertz* – C-174/18 of 14 March 2019
- *Belgian State* – C-35/19 of 24 October 2019 (Indemnité pour personnes handicapées)
- Art. 45 TFEU; difference in tax treatment according to the source of their incomes (pensions and disability allowances)



V. Final Remarks

Présentation

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE

Maximilian Fuchs

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (2)

La jurisprudence relative au détachement

La jurisprudence relative au détachement



étape 1
(1958-2000)



étape 2
(après 2000)

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (3)

L'étape 1 (1958-2000)

la lutte contre les obstacles des EM

défense de la libre prestation de services

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (4)

L'étape 1 (1958-2000)

les réponses de la CJ

C-35/70 (Manpower)

C-62/81 (Seco)

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (5)

L'étape 2 (après 2000)

la lutte contre l'abus et la fraude

le rôle de l'attestation E 101 / A 1

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (6)

Deux arrêts de principe en 2000

C-202/97 (Fitzwilliam)

C-404/98 (Plum)

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (7)

C-202/97 (Fitzwilliam) (1)

la notion de l'entreprise

- activités significatives au lieu du siege
- une liste de critères

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (8)

C-202/97 (Fitzwilliam) (2)

E 101

la nature juridique

l'effet contraignant

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (9)

La nature juridique

force probante du document

présomption de régularité de l'affiliation
des travailleurs détachés

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (10)

L'effet contraignant

la base juridique: l'Art. 4 al. 3 du TFUE

le principe de coopération loyale



- appréciation correcte de faits pertinents
- respect du document

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (11)

La procédure de dialogue

émission des doutes



reconsidération du bien-fondé

le cas échéant



retrait du document

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (12)

Désaccord entre les institutions

désaccord entre les institutions



Commission administrative

le cas échéant



procédure en manquement (Art. 259 TFUE)

en Suisse: Art. 14 de l'Accord CE-Suisse

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (13)

Les arguments primordiales de l'arrêt Fitzwilliam

- principe de l'affiliation à un seul régime
- prévisibilité du régime applicable
- sécurité juridique

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (14)

La naissance d'une jurisprudence constante

- C-620/15 (A-Rosa Fluss-Schiff)
 - l'effet contraignant → juridiction
 - l'effet contraignant → l'exclusion manifeste du champ d'application

- C-527/16 (Alpenrind)
 - l'assujettissement des travailleurs détachés à la sécurité sociale de l'EM d'accueil
 - délivrance des A1 par l'EM d'origine
 - caractère contraignant et effet rétroactif des certificats

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (15)

L'exception: l'obtention frauduleuse de l'A1

C-359/16 (Altun)

présentation d'un élément objectif et subjectif
manquement d'un réexamen
respect du droit à un procès équitable



écart de l'A1 par l'autorité de l'EM d'accueil

Attestation A 1: Jurisprudence CJUE – Fuchs – (16)

L'arrêt C-370/17 et C-37/18 (Vueling)

Cour de Cassation – chambre criminelle



tribunal civil

droit européen



le principe de l'autorité de la chose jugée

LES CONGÉS POUR PARENTS ET PROCHES AIDANTS

Rémy Wyler
Professeur à l'Université
Avocat
Lausanne

Colloque IDAT/MoveS
30 avril 2021

The logo for Unil, featuring the word 'Unil' in a blue, cursive script font.

UNIL | Université de Lausanne

Institut du droit
des assurances et du travail

The logo for Unil, featuring the word 'Unil' in a blue, cursive script font.

UNIL | Université de Lausanne

2021 ANNÉE DE NOUVEAUTÉS

- 2021 est une année de nouveautés dans la protection parentale
 - Congé de maternité: art. 329f al. 2 CO
 - Congé de paternité: art. 329g CO
 - Congé pour la prise en charge de proches: art. 329h CO
 - Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident: art. 329i CO
- Les références légales correspondent à la probable numérotation qui sera en vigueur dès le 1er juillet 2021.
- Certains points correspondent à un avis, de sorte que la jurisprudence les précisera.
- Panorama en 30'

CONGÉ DE MATERNITÉ

- Art. 329f CO

1 En cas de maternité, la travailleuse a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins 14 semaines.

2 En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le congé est prolongé d'une durée équivalente à la prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité (délai référendaire au 12 avril 2021).

- Art. 16c al. 3 LAPG

3 En cas d'hospitalisation du nouveau-né, la durée du versement est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de 56 jours au plus, si les conditions suivantes sont réunies:

a. le nouveau-né est hospitalisé de façon ininterrompue durant deux semaines au moins immédiatement après sa naissance;

b. la mère apporte la preuve qu'au moment de l'accouchement elle prévoyait de reprendre une activité lucrative à la fin de son congé de maternité.

- Art. 336c, al. 1, let. cbis et cter

1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

c^{bis}. avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329f, al. 2;

CONGÉ DE MATERNITÉ

- Situation selon l'art. 329f al. 1 CO:
 - Les mères qui ont accouché bénéficient d'un congé de 14 semaines.
 - Le droit à ce congé est indépendant du droit à percevoir l'allocation de maternité LAPG.
 - La prise de ce congé est un droit, mais non une obligation.
 - L'art. 329f al. 1 CO ne constitue pas un cas d'empêchement non fautif de travailler, de sorte qu'il n'induit aucune obligation de payer le salaire.
 - Lorsqu'elles sont soumises à la loi sur le travail, les femmes sont interdites de travailler pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement (art. 35a al. 3 CO).
 - Aussi, les 8 semaines d'interdiction de travailler ancrées à l'art. 35a LTr constituent un cas d'application des art. 324a CO ou 324b CO.

CONGÉ DE MATERNITÉ

- Situation selon l'art. 329f al. 2 CO: *En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le congé est prolongé d'une durée équivalente à la prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité (délai référendaire au 12 avril 2021).*
 - Date d'entrée en vigueur non encore fixée.
 - La prolongation de 56 jours est corrélée à l'octroi des allocations de maternité pour cause d'hospitalisation prolongée du nouveau-né.

CONGÉ DE PATERNITÉ

- Art. 329g CO (en vigueur depuis le 1er janvier 2021)

1 En cas de paternité, le travailleur a droit à un congé de deux semaines s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent.

2 Le congé de paternité doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant.

3 Il peut être pris sous la forme de semaines ou de journées.

- Art. 335c al. 3 CO

3 Si l'employeur résilie le contrat de travail et que le travailleur bénéficie d'un congé de paternité au sens de l'art. 329g avant la fin du contrat de travail, le délai de congé est prolongé du nombre de jours de congé qui n'ont pas été pris.

CONGÉ DE PATERNITÉ

- Le travailleur doit être lié à un employeur par un contrat de travail.
- Le droit au congé de paternité est indépendant du fait que le salarié remplit ou non les conditions pour pouvoir bénéficier de l'allocation de paternité prévue par les art. 16i à 16m LAPG.
- La paternité est déterminée conformément à la filiation définie conformément au droit civil.
- Le congé de paternité est un droit du travailleur et non une obligation . Par conséquent, la période de congé de paternité ne saurait être assimilée à une incapacité non fautive de travailler.

CONGÉ DE PATERNITÉ

- Il doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant.
- Sous la forme de semaines ou de journées.
- Si le père ne prend pas effectivement le congé de paternité, il perd ce droit.
- Si l'employeur résilie le contrat de travail et que le travailleur bénéficie d'un congé de paternité au sens de l'art. 329g CO avant la fin du contrat de travail, le délai de congé est prolongé du nombre de jours de congé qui n'ont pas été pris (art. 335 c al. 3 CO).
- La protection est de droit impératif (art. 362 al. 1 CO).

CONGÉ POUR LA PRISE EN CHARGE DE PROCHES

- Art. 329h CO (en vigueur depuis le 1er janv. 2021)

Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total.

- Art. 36, al. 3 et 4 LTr (en vigueur depuis le 1er janv. 2021)

³ L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder aux travailleurs un congé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas.

⁴ En dehors de la prise en charge des enfants, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an

CONGÉ POUR LA PRISE EN CHARGE DE PROCHES

- Le congé est payé.
- Il ne donne lieu à aucune allocation perte de gain au sens de la LAPG.
- Le cercle des proches: parents de ligne ascendante ou descendante (les parents et les enfants principalement), frères et sœurs, conjoint, des beaux-parents, partenaire si l'assuré fait ménage commun avec lui depuis au moins cinq ans sans interruption.
- Les motifs justifiant l'octroi du congé sont des atteintes à la santé d'un membre du cercle des proches
- La preuve des motifs justifiant le congé est à la charge du travailleur.

CONGÉ POUR LA PRISE EN CHARGE DE PROCHES

- Les art. 329h CO et 36 al. 2 et 3 LTr ont été édictés dans une approche coordonnée.
- La durée du congé est de trois jour par cas.
- Le cumul de plusieurs congés de prise en charge de proches est plafonné à un maximum de dix jours par année de service.
- Lorsqu'un congé remplit simultanément les conditions des art. 324a CO et 329h CO, seul le crédit afférant à l'une des dispositions est utilisé, mais non les deux simultanément.
- La protection est de droit impératif (art. 362 al. 1 CO).

CONGÉ POUR LA PRISE EN CHARGE D'UN ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ EN RAISON D'UNE MALADIE OU D'UN ACCIDENT

Art. 329i CO (en vigueur depuis le 1er juillet 2021)

1 Si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16s LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus.

2 Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée.

3 Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente.

4 Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.

The logo for Unil, the University of Lausanne, featuring the word 'Unil' in a blue, cursive script.

UNIL | Université de Lausanne

CONGÉ POUR LA PRISE EN CHARGE D'UN ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ EN RAISON D'UNE MALADIE OU D'UN ACCIDENT

- Le droit au congé est accordé à la condition que le congé soit indemnisé par le régime des allocations perte de gain au sens des art. 16n à 16s LAPG parce que l'enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident.
- Le congé est de quatorze semaines au plus.
- Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois.
- Le montant de l'indemnité journalière est égal à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation (art. 16r al. 1 LAPG), plafonné à CHF 196.- par jour (art. 16r al. 3 LAPG).

CONGÉ POUR LA PRISE EN CHARGE D'UN ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ EN RAISON D'UNE MALADIE OU D'UN ACCIDENT

- Le droit au congé doit être accordé lorsqu'un seul des parents exerce une activité lucrative, quel que soit son taux d'activité.
- Lorsque les deux parents exercent une activité lucrative, le congé est en principe de sept semaines par parent ; toutefois, ils sont libres de procéder à une répartition différente.
- En ce qui concerne la coordination avec l'art 324b CO, le congé de prise en charge d'un enfant atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident est un empêchement non fautif de travailler.
- Protection contre le licenciement en temps inopportun: après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat **tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329i CO, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir** (art. 336c al. 1 let. c^{ter} CO).
- La protection est de droit impératif (art. 362 al. 1 CO).

MERCI DE VOTRE ATTENTION

THE END !



Unil

UNIL | Université de Lausanne

HOME OFFICE: DROIT DU TRAVAIL NATIONAL ET INTERNATIONAL



Colloque IDAT du 30 avril 2021, Université de Lausanne

Patricia Dietschy-Martenet

Docteure en droit

Chargée de cours aux Universités de Lausanne, Neuchâtel et Fribourg

Juge suppléante à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois

Avocate-conseil à Lausanne

Unil

UNIL | Université de Lausanne

Plan

I. Notion

II. Relations de travail internationales:
compétence et droit applicable

III. Relations de travail nationales: question du
remboursement des frais

Plan

I. Notion

II. Relations de travail internationales:
compétence et droit applicable

III. Relations de travail nationales: question du
remboursement des frais

I. Notion

- Pas de définition légale du *home office*
- Selon le SECO: «Par télétravail à domicile, on entend tout travail qu'un travailleur effectue partiellement ou dans sa totalité, régulièrement ou irrégulièrement, depuis chez lui» (Brochure SECO «Travailler chez soi», 2019, p. 4)
 - le travail peut être accompli totalement ou partiellement à domicile
 - le travail à domicile peut régulier ou occasionnel
 - le travail à domicile peut être imposé ou choisi
- Selon une approche restrictive, le télétravail serait limité à des activités de services de nature intellectuelle, effectuées à l'aide d'outils informatiques et de moyens de télécommunication modernes (Rapport CF du 16 novembre 2016 «Conséquences juridiques du télétravail», p. 7 ss)

Plan

I. Notion

II. Relations de travail internationales:
compétence et droit applicable

III. Relations de travail nationales: question du
remboursement des frais

II. Relations de travail internationales

- Une relation de travail est internationale lorsque les parties au contrat sont domiciliés dans des Etats différents
- Le **lieu de travail** peut avoir une incidence sur la compétence du juge à saisir et sur le droit applicable
 - ex., un employé en *home office* en France pour une société en Suisse:
 - doit-il saisir le juge suisse ou français?
 - le contrat de travail est-il régi par le droit suisse ou français?

II. Relations de travail internationales: compétence

- L'art. 19 CL permet au travailleur d'agir contre l'employeur:
 - au lieu où il **accomplit habituellement son travail**
 - au lieu du siège de l'employeur
- L'art. 115 LDIP prévoit la compétence du juge suisse dans les causes relevant du contrat de travail si:
 - le domicile ou le siège du défendeur se trouve en Suisse
 - le **lieu dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail** se trouve en Suisse
 - le domicile du travailleur se trouve en Suisse lorsque l'action émane du travailleur
- En cas de *home office*, le domicile correspond-t-il au lieu habituel de travail?

II. Relations de travail internationales: compétence

- La notion de « lieu habituel de travail » a été développée par la CJUE
- Principe: lieu où se situe le centre effectif des activités professionnelles de l'employé, qui se définit selon un **critère quantitatif**, à savoir le lieu où l'employé passe **la majeure partie de son temps de travail** (CJUE, 27.02.2002, Weber contre Universal Ogden Services Ltd, n° C-37/00, § 50 ss)
- Exception: **critère qualitatif** lorsqu'un autre lieu présente un **rapport suffisamment stable et intense avec l'activité, même si le travailleur n'est pas présent majoritairement dans cet endroit**
 - est déterminant le lieu où l'employé planifie et organise ses déplacements et où il accomplit ses tâches administratives (CJUE, 27.02.2002, Weber contre Universal Ogden Services Ltd, n° C-37/00, § 53)
 - cette jurisprudence a été développée dans le cadre de relations de travail pour lesquelles l'employé est occupé de manière prépondérante à des déplacements, notamment le personnel navigant de compagnies aériennes (CJUE, 14.09.2017, Sandra Nogueira e.a. contre Crewlink Ireland Ltd et Miguel José Moreno Osacar contre Ryanair Designated Activity Company, n° C-168/16 et C-169/16)

II. Relations de travail internationales: compétence

- Si l'**employé domicilié en France** agit contre son **employeur suisse** (art. 19 CL)...
 - ... alors qu'il fait du *home office* en France à 30% et travaille dans les bureaux en Suisse à 70%
 - compétence du juge suisse (lieu habituel de travail et siège défendeur)
 - ... alors qu'il fait du *home office* en France à 60% et travaille dans les bureaux en Suisse à 40%
 - compétence du juge français (critère quantitatif du lieu habituel de travail) et compétence du juge suisse (siège défendeur)
 - compétence du juge suisse uniquement (critère qualitatif du lieu habituel de travail et siège défendeur)
 - ... alors qu'il fait du *home office* en France à 100% et ne dispose pas de bureau en Suisse
 - compétence du juge suisse (siège défendeur) et compétence du juge français (lieu habituel de travail)

II. Relations de travail internationales: compétence

- Si l'**employé domicilié en Suisse** agit contre son **employeur français** (art. 19 CL)...
 - ... alors qu'il fait du *home office* en Suisse à 30% et travaille dans les bureaux en France à 70%
 - compétence du juge français (lieu habituel de travail et siège du défendeur en France)
 - ... alors qu'il fait du *home office* en Suisse à 60% et travaille dans les bureaux en France à 40%
 - compétence du juge suisse (critère quantitatif du lieu habituel de travail) et compétence du juge français (siège défendeur)
 - compétence du juge français uniquement (critère qualitatif du lieu habituel de travail et siège défendeur)
 - ... alors qu'il fait du *home office* en Suisse à 100% et ne dispose pas de bureau en France
 - compétence du juge français (siège défendeur) et compétence du juge suisse (lieu habituel de travail)

II. Relations de travail internationales: compétence

- Une **élection de for** n'est valable que si (art. 21 CL):
 - elle est conclue après la naissance du litigeou
 - elle n'empêche pas le travailleur d'agir aux fors prévus par l'art. 19 CL
 - ex.: l'employeur est domicilié en Suisse et le travailleur accomplit du *home office* en France; élection de for conclue dans le contrat de travail en faveur des tribunaux suisses; la clause d'élection de for n'est pas valable car elle restreint l'éventail des fors de l'art. 19 CL; le travailleur peut toujours agir au lieu habituel de travail en France

II. Relations de travail internationales: droit applicable

- En cas de contrat de travail international, le droit applicable est celui du **lieu habituel de travail** (art. 121 al. 1 LDIP et 8 par. 2 Règlement Rome I), sauf élection de droit
- Le rattachement au lieu habituel de travail assure notamment un traitement égalitaire à tous les employés qui travaillent au sein du même établissement, en évitant des différences de traitement selon la nationalité ou le domicile (CR LDIP-BONOMI, art. 121 LDIP N 4)
- La notion du lieu habituel de travail est la même que celle développée par la CJUE au regard de la compétence locale

II. Relations de travail internationales: droit applicable

- Contrat de travail entre un **travailleur domicilié en France** et une **société suisse**, sans élection de droit:
 - L'employé fait du *home office* en France à 30% et travaille dans les bureaux de l'entreprise en Suisse à 70%
 - droit suisse applicable (lieu habituel de travail)
 - L'employé fait du *home office* en France à 60% et travaille dans les bureaux de l'entreprise en Suisse à 40%
 - droit français applicable si critère quantitatif du lieu habituel
 - droit suisse applicable si critère qualitatif du lieu habituel
 - L'employé fait du *home office* en France à 100% et ne dispose pas de bureau dans l'entreprise en Suisse
 - droit français applicable (lieu habituel de travail)

II. Relations de travail internationales: droit applicable

- S'il y a une élection de droit:
 - Art. 121 al. 3 LDIP: ce droit ne peut porter que sur le droit du lieu d'établissement de l'employeur ou de la résidence habituelle du travailleur
 - l'art. 19 LDIP réserve l'application de dispositions protectrices impératives d'un Etat tiers, en particulier du pays du **lieu de travail** (ATF 136 III 392)
 - Art. 8 par. 1 Règlement Rome I: ce droit peut être choisi librement mais sont réservées les dispositions impératives du droit applicable du **lieu habituel de travail**

II. Relations de travail internationales: droit applicable

- Le juge suisse est saisi dans le cadre d'un contrat de travail entre un **travailleur en home office domicilié en France** et une **société suisse**
- Le contrat de travail peut contenir une **élection de droit** en faveur (art. 121 LDIP):
 - du droit suisse (lieu d'établissement de l'employeur)
 - du droit français (résidence habituelle du travailleur)
 - si le droit suisse est choisi, les dispositions impératives du droit du travail français peuvent néanmoins devoir s'appliquer si le domicile en France correspond au lieu de travail (art. 19 LDIP et ATF 136 III 392)

Plan

I. Notion

II. Relations de travail internationales:
compétence et droit applicable

III. Relations de travail nationales: question du
remboursement des frais

III. Relations de travail nationales: remboursement des frais

- Art. 327 CO: la fourniture des **instruments** de travail et des **matériaux** est à la charge de l'employeur
 - un accord ou un usage contraire peuvent prévoir que les instruments de travail ou les matériaux sont fournis par le travailleur
 - dans ce cas le travailleur doit être indemnisé équitablement (art. 327 al. 2 CO), sauf accord ou usage contraire
 - les parties peuvent convenir que la fourniture des instruments de travail et du matériel nécessaire pour le *home office* sont mis à la charge du travailleur
- Art. 327a CO: les frais imposés par **l'exécution du travail** doivent être remboursés par l'employeur
 - un accord contraire, qui met tout ou partie des frais à la charge du travailleur, est nul (art. 327a al. 3 CO)

III. Relations de travail nationales: remboursement des frais

- Le matériel acheté par le travailleur pour accomplir son travail à domicile (ex. ordinateur, imprimante) doit être remboursé par l'employeur (art. 327 CO):
 - si l'employeur a accepté le télétravail et n'a pas fourni lui-même le matériel nécessaire à cette fin
 - si les parties n'ont pas exclu le remboursement
- Si le matériel n'a pas été acheté pour le télétravail, mais est utilisé dans ce cadre également (ex. ordinateur, téléphone portable, meubles):
 - application par analogie de l'art. 327b CO (TF, 23.04.2019, 4A_533/2018; Rapport CF 2016, p. 49)
 - remboursement des frais d'usage et d'entretien proportionnels à l'utilisation professionnelle
 - indemnité d'usure équitable proportionnelle à l'utilisation professionnelle

III. Relations de travail nationales: remboursement des frais

- Les frais d'exécution du travail liés au *home office* (p. ex. frais d'électricité, de loyer, de chauffage ou d'abonnement internet, papier, encre à imprimante) doivent être remboursés par l'employeur, à concurrence de la part utilisée à des fins professionnelles (art. 327a CO)
 - pas de dérogation possible
 - en tout cas lorsque le *home office* est **imposé** (cf. *infra*)
- TF, 23.04.2019, 4A_533/2018 c. 6:
 - Lorsque l'employeur ne fournit pas de place de travail adéquate au travailleur et que celui-ci utilise une pièce de son logement pour travailler, les coûts relatifs à cette pièce sont des frais nécessaires que l'employeur doit rembourser au sens de l'art. 327a CO
 - Le juge peut estimer en équité le montant de la compensation (art. 42 al. 2 CO)

III. Relations de travail nationales: remboursement des frais

- *Quid* lorsque le travailleur peut exécuter la prestation de travail à son bureau et qu'il choisit de faire du télétravail par **convenance personnelle**?
 - en droit fiscal, l'employé qui peut accomplir son travail dans les locaux de l'entreprise ne peut pas déduire les frais liés au télétravail, car ils ne sont pas nécessaires à l'acquisition du revenu (TF, 23.9.2008, 2C_326/2008)
 - la solution peut s'appliquer par analogie en droit du travail (CARGANI ROSLER ROMINA, Home Office, ArbR 2014/2015, p. 88 ss; DOMENIG, N 751 ss; STEIGER-SACKMANN SABINE, Arbeitsrechtlicher Reformbedarf für Homeoffice-Arbeit, DTA 2020 p. 314)
 - les frais de *home office* ne sont pas «nécessaires» au sens de l'art. 327a CO et ne sont donc pas remboursables sauf si:
 - le travailleur ne peut pas effectuer la prestation de travail dans les locaux de l'entreprise, p. ex. parce qu'il n'a pas de bureau ou que son bureau est occupé les jours de télétravail
 - et/ou
 - le *home office* est effectué à la demande de l'employeur

III. Relations de travail nationales: remboursement des frais

- Art. 10 al. 3 Ordonnance COVID-19 situation particulière (RS 818.101.26)
3 Lorsque la nature de l'activité le rend possible et réalisable sans efforts disproportionnés, l'employeur veille à ce que les employés remplissent leurs obligations professionnelles depuis leur domicile. Il prend les mesures organisationnelles et techniques appropriées à cette fin. **Les employés n'ont droit à aucun remboursement de frais pour remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile en vertu de la présente disposition.**
- Selon le SECO:

L'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité pour les frais (frais d'électricité, participation au loyer, etc.), car il s'agit d'une injonction temporaire.

L'employeur doit indemniser les travailleurs pour les frais de matériel qu'il aurait dû prendre en charge si le travail avait été effectué au bureau et qui doivent à présent être assumés par les travailleurs (coût des cartouches d'imprimante, du papier, etc.).

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/protection-des-travailleurs/covid-19/faq_covid19.html

III. Relations de travail nationales: remboursement des frais

- En principe, le temps et les frais de **déplacement** entre le domicile et le lieu de travail ne sont pas comptabilisés ni remboursés (art. 13 OLT 1)
 - si le travailleur effectue du *home office* à 100%, puisque le domicile est le lieu travail et pas celui de l'entreprise, le trajet entre le domicile et les bureaux doit être remboursé par l'employeur et le temps compté comme du temps de travail (PÄRLI/EGGMANN, Ausgewählte Rechtsfragen des Homeoffice, in: Jusletter du 22 février 2021, N 28)
 - si le *home office* n'est que partiel et si, un jour où l'employé travaille à domicile, il est appelé à se rendre dans les locaux de l'entreprise, pour une séance ou pour apporter/chercher des documents p. ex.
 - dans la mesure où le lieu de travail est aussi le lieu de l'entreprise, le temps de trajet n'est pas comptabilisé et les frais non remboursés (PÄRLI/EGGMANN, N 28)
 - application par analogie de l'art. 15 al. 2 OLT 1, qui comptabilise le trajet comme temps de travail en cas d'intervention pendant un service de piquet? (Rapport CF 2016, p. 43)

Merci pour votre attention!



Colloque IDAT - MoveS

Règlement (CE) n° 883/2004: jurisprudence du Tribunal fédéral

Sylvie Pétremand
Dr en droit
Chargée de cours



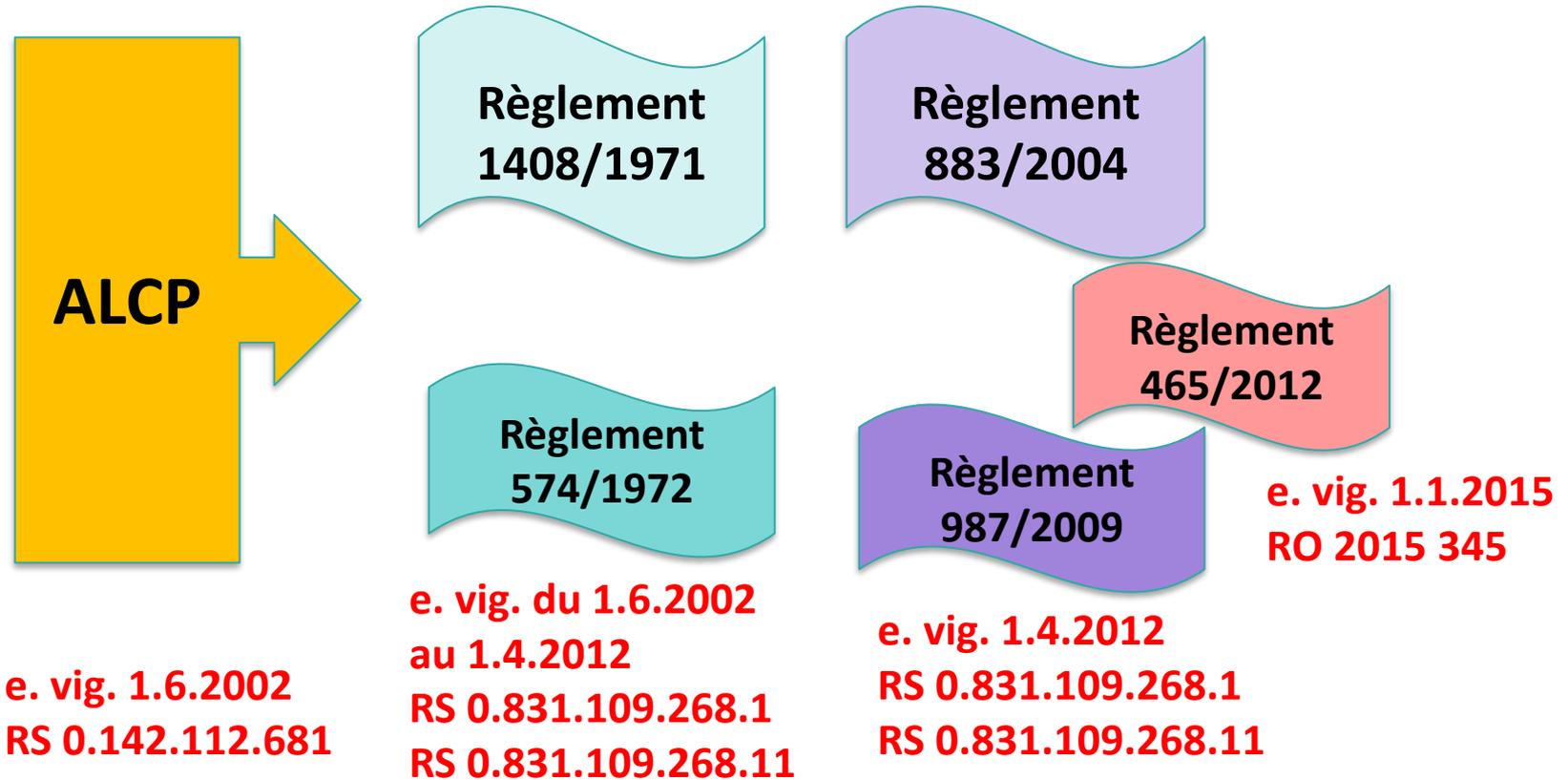
UNIL | Université de Lausanne

Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

PROGRAMME

1. Règlementation européenne de coordination
2. Jurisprudence du Tribunal fédéral (2012-2021)
 - A. Assurance-vieillesse et survivants (AVS)
 - B. Assurance-invalidité (AI)
 - C. Prestations complémentaires (PC)
 - D. Assurance-maladie (AM)
 - E. Assurance-chômage (AC)
 - F. Allocations familiales (AF)
3. Appréciation générale

1. RÈGLEMENTATION EUROPÉENNE DE COORDINATION (RAPPEL)



1. RÈGLEMENTATION EUROPÉENNE DE COORDINATION (RAPPEL)



Application du Règlement
884/2004 dans les relations:

Suisse - Etats de l'UE:
depuis le **1.4.2012**

Suisse - Etats de l'AELE:
depuis le **1.1.2016**

1. RÈGLEMENT 883/04 (RAPPEL)

Considérants

Titre I: Dispositions générales (art. 1 à 10)

Titre II: Détermination de la législation applicable (art. 11 à 16)

Titre III: Dispositions particulières applicables aux différentes catégories de prestations (art. 17 à 70)

Titre IV: Commission administrative et comité consultatif

Titre V: Dispositions diverses

Titre VI: Dispositions transitoires et finales

Annexes I à XI

The logo of the University of Lausanne (UNIL) is a stylized blue signature.

UNIL | Université de Lausanne

1. RÈGLEMENT 883/04 (RAPPEL)

Titre I:

Art. 1: Définitions } Art. 11 Règlement 987/09

Art. 2: Champ d'application personnel

Art. 3: Champ d'application matériel

Art. 4: Principe de l'égalité de traitement

Art. 5: Principe de l'assimilation

Art. 7: Principe de l'exportation des prestations

1. RÈGLEMENT 883/04 (RAPPEL)

Règlement 884/2004

- Art. 2 Champ d'application personnel

1. Le présent règlement s'applique aux ressortissants de l'un des Etats membres, aux apatrides et aux réfugiés résidant dans un Etat membre qui sont ou ont été soumis à la législation d'un ou de plusieurs Etats membres, ainsi qu'aux membres de leur famille et à leurs survivants.
2. En outre, le présent règlement s'applique aux survivants des personnes qui ont été soumises à la législation d'un ou de plusieurs Etats membres, quelle que soit la nationalité de ces personnes, lorsque leurs survivants sont des ressortissants de l'un des Etats membres ou bien des apatrides ou des réfugiés résidant dans l'un des Etats membres.

Non
repris
par la
Suisse

Règlement 1231/2010

Article premier

Le règlement (CE) n° 883/2004 et le règlement (CE) n° 987/2009 s'appliquent aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par lesdits règlements uniquement en raison de leur nationalité, ainsi qu'aux membres de leur famille et à leurs survivants, dès lors qu'ils résident légalement sur le territoire d'un État membre et qu'ils se trouvent dans une situation dont tous les éléments ne se cantonnent pas à l'intérieur d'un seul État membre.



UNIL | Université de Lausanne

1. RÈGLEMENT 883/04 (RAPPEL)

Titre II:

Art. 11: Principe de l'unicité de la législation applicable (lex loci laboris)

Art. 12: Détachement

Art. 13: Pluriactivité

Art. 16: Dérogations possibles

Art. 14 Règlement 987/09

1. RÈGLEMENT 883/04 (RAPPEL)

Titre III:

Chap. 1: Prestations de maladie

Section 1: Les personnes assurées et famille

Section 2: Les rentiers et famille

Section 3: Dispositions communes

Chap. 4: Prestations d'invalidité

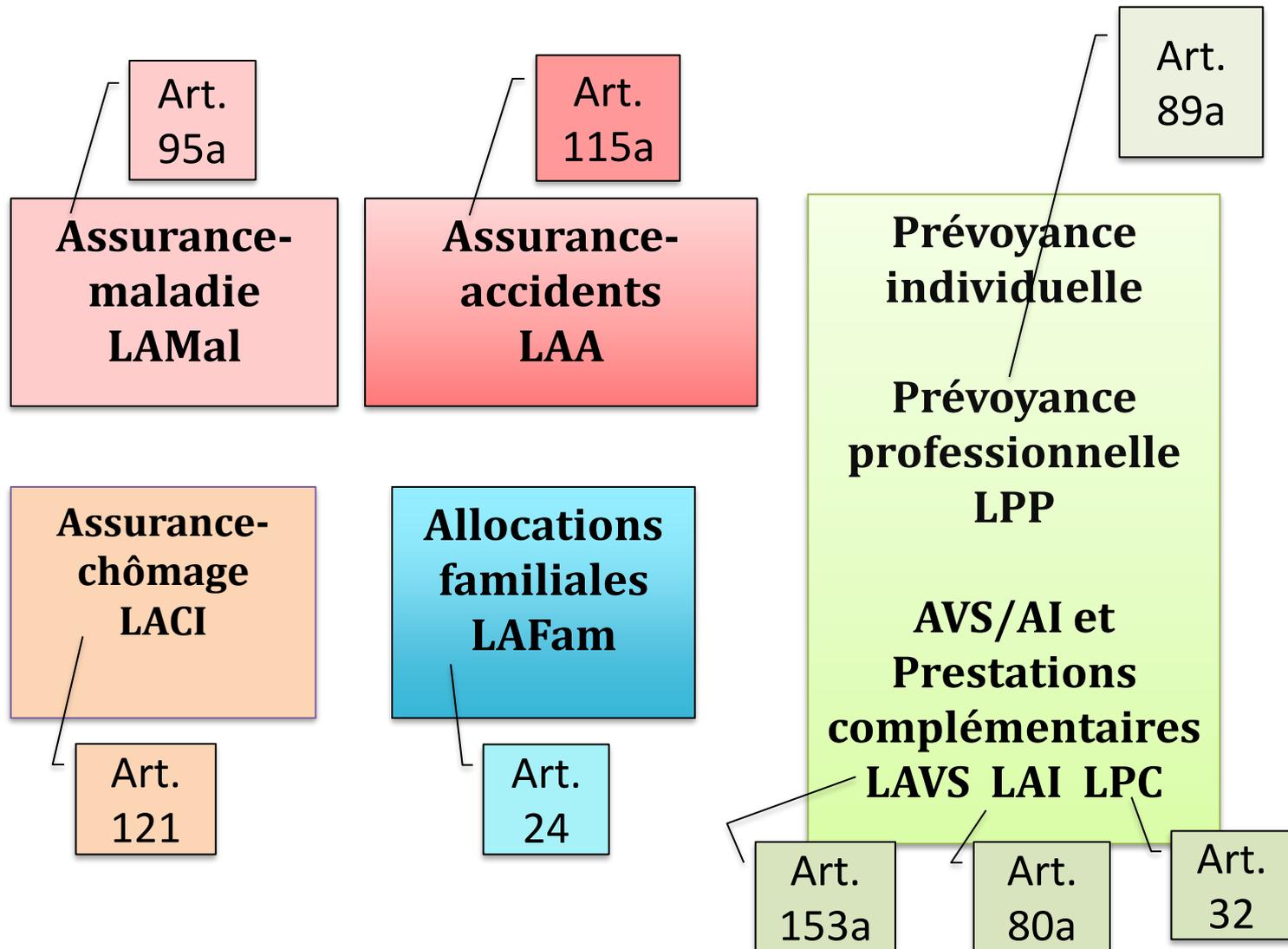
Chap. 5: Prestations de vieillesse et survivants

Chap. 6: Prestations de chômage

Chap. 8: Prestations familiales

Chap. 9: Prestations spéciales en espèces à caractère non contributif

1. SYSTÈME SUISSE DE SÉCURITÉ SOCIALE



2.A.1 JURISPRUDENCE TF: AVS

➤ Pluriactivité:

- Application du principe général de la *lex loci laboris* à défaut de preuve de détachement ou de pluriactivité (ATF 9C_412/2020 du 1.2.2021)
- Qualification d'activité salariée ou non salariée (ATF 9C_603/2019 du 17.2.2020, ATF 9C_65/2018 du 7.1.2019, ATF 141 V 234, ATF 139 V 297, ATF 9C_409/2016 du 21.12.2016)
- Autorités compétentes et procédure à suivre:
 - Indices d'une activité lucrative dans un autre Etat (ATF 9C_539/2018 du 29.1.2019)
 - Désaccord quant au lieu de résidence (ATF 144 V 210)
 - Dérogations (ATF 9C_603/2019 du 17.2.2020, ATF 9C_602/2015 du 7.1.2016)

2.A.2 JURISPRUDENCE TF: AVS

- **Personnes sans activité lucrative:**
 - Cotisations du conjoint qui travaille non prises en compte (ATF 140 V 98)
 - Cotisations d'un rentier générant une rente complémentaire (ATF 9C_602/2015 du 7.1.2016, ATF 138 V 197)
 - Rente complémentaire AVS pour enfant recueilli (ATF 140 V 458)
- **Calcul d'une rente de vieillesse:**
 - Calcul autonome (ATF 9C_440/2019 du 2.3.2020, ATF 130 V 51)
 - Conversion en euros (ATF 141 V 246)

2.A.3 RÈGLEMENT 883/04

Principe d'assimilation (considérants 9 à 12)

Définitions de l'activité salariée et non salariée et de la résidence (art. 1 let. a/b/j/m, art. 11 du Règlement 987/09)

Principe d'assimilation (art. 5)

Principe de l'exportation des prestations (art. 7)

Principe général de la lex loci laboris (art. 11 par. 3 let. a)

Réserve des dispositions particulières (art. 11 par. 3 let. e, art. 13)

Dérogations (art. 16)

Chap. 5: Pensions vieillesse et survivants (art. 52 par. 1 let. a)

Coopération (art. 76, art. 6 et 16 du Règlement 987/09)

Conversion des monnaies (art. 90 du Règlement 987/09)

2.B.1 JURISPRUDENCE TF: AI

Art. 6 al. 2 LAI:

Les **étrangers ont droit aux prestations**, sous réserve de l'art. 9, al. 3, aussi longtemps qu'ils conservent **leur domicile et leur résidence habituelle (art. 13 LPGA) en Suisse**, mais seulement s'ils comptent, lors de la survenance de l'invalidité, au moins une année entière de cotisations ou dix ans de résidence ininterrompue en Suisse. Aucune prestation n'est allouée aux proches de ces étrangers s'ils sont domiciliés hors de Suisse.

Art. 9 al. 3 LAI:

Conditions du droit aux **mesures de réadaptation** pour les ressortissants étrangers

Art. 39 LAI:

Al. 1: renvoi à l'art. 42 al. 1 LAVS: Les ressortissants suisses qui ont **leur domicile et leur résidence habituelle (art. 13 LPGA) en Suisse** ont droit à une **rente extraordinaire** s'ils ont **le même nombre d'années d'assurance que les personnes de leur classe d'âge**, mais n'ont pas droit à une rente ordinaire parce qu'ils n'ont pas été soumis à l'obligation de verser des cotisations pendant une année entière au moins.

Al. 3: Ont aussi droit à une rente extraordinaire les invalides étrangers (...) qui remplissaient comme enfants les conditions fixées à l'art. 9, al. 3.

2.B.2 JURISPRUDENCE TF: AI

- Qualification de membre de la famille:
 - Admis pour une ressortissante d'un Etat tiers domiciliée dans un Etat de l'UE et mariée à un ressortissant suisse (ATF 145 V 231)
 - Admis pour un ressortissant suisse, domicilié dans un Etat de l'UE, dont le père travaille en Suisse (ATF 144 V 2)
 - Refusé pour un ressortissant d'un Etat tiers ayant rejoint sa mère en Suisse qui s'est mariée à un ressortissant d'un Etat de l'UE (ATF 9C_97/2017 du 20.9.2017)
- Rente extraordinaire AI:
 - Prestation spéciale en espèces à caractère non contributif, non soumise au principe de l'exportation (ATF 141 V 530)
 - Aucune discrimination indirecte ne découle de l'application de l'art. 39 al. 1 LAI (renvoi à 42 al. 1 LAVS) (ATF 9C_259/2016)



2.B.3 JURISPRUDENCE TF: AI

- Mesures médicales AI pour le traitement d'infirmités congénitales:
 - Un ressortissant suisse qui déménage avec ses parents dans un Etat de l'UE n'a plus droit aux mesures de l'art. 13 LAI. Aucune discrimination indirecte ne découle de l'application de l'art. 9 al. 2 LAI (ATF 143 V 1)
- Allocation pour impotent AI:
 - L'allocation de l'art. 42 al. 1 LAI n'est pas soumise au principe de l'exportation (ATF 142 V 2)
 - Un ressortissant d'un Etat tiers qui se marie avec une ressortissante d'un Etat de l'UE et vit avec elle en Suisse n'a pas droit à une telle allocation (ATF 9C_547/2017 du 16.1.2018)

2.B.4 JURISPRUDENCE TF: AI

- Mesures de réadaptations AI:
 - Prestation qui entre dans le champ d'application matériel. Il s'agit d'une prestation en nature, ce qui exclut l'application d'autres règles de rattachement du chap. 4 du titre III (ATF 144 V 2)
 - Un ressortissant suisse domicilié avec ses parents dans un Etat de l'UE, dont le père travaille en Suisse, n'a pas droit à la mesure prévue par l'art. 16 LAI (ATF 144 V 2)
 - Un ressortissant d'un Etat de l'UE, qui retourne dans cet Etat après avoir été domicilié et travaillé en Suisse, n'a plus droit aux mesures selon l'art. 9 al. 1bis LAI. Il n'y a aucune discrimination (ATF 145 V 266)

2.B.5 RÈGLEMENT 883/04

Libre circulation des personnes
(considérant 1, **ALCP**)

Définition des **membres de la famille** (art. 1 let. i)
Champ d'application personnel et matériel (art. 2 et 3)
Principe de **l'égalité de traitement** (art. 4)
Principe de l'exportation des prestations (art. 7)

Application de la législation de l'Etat de résidence
(art. 11 par. 3 let. a)

Chap. 4: Prestations d'invalidité
Chap. 9: Prestations spéciales en espèces à caractère non contributif
(art. 70)

Annexe X

2.C.1 JURISPRUDENCE TF: PC

➤ Prestations complémentaires:

- Prestation qui entre dans le champ d'application matériel. Il s'agit d'une prestation spéciale en espèces à caractère non contributif. Le principe de l'assimilation ne s'applique pas (ATF 141 V 396)
- Une ressortissante d'un Etat tiers, qui se marie et vit en Suisse avec un ressortissant suisse, n'a pas droit à des prestations complémentaires selon l'art. 5 LPC qui le subordonne à dix années de résidence ininterrompue en Suisse. L'absence d'usage effectif du droit à la libre circulation l'empêche de se prévaloir de l'égalité de traitement (ATF 143 V 81)
- Conversion en CHF d'une rente de veuve servie par un Etat de l'UE (ATF 9C_412/2020 du 1.2.2021)

2.C.2 RÈGLEMENT 883/04

Libre circulation des personnes
(considérant 1, **ALCP**)

Champ d'application personnel et matériel (art. 2 et 3)
Principe de **l'égalité de traitement** (art. 4)
Principe de l'assimilation (art. 5)

Chap. 4: Prestations d'invalidité (art. 46)
Chap. 9: Prestations spéciales en espèces à caractère non contributif
(art. 70)

Conversion des monnaies (art. 90 du Règlement 987/09)

Annexes VII et X

Unil

UNIL | Université de Lausanne

2.D.1 JURISPRUDENCE TF: AM

- **Conception assurance familiale v. individuelle:**
 - Le droit dérivé du conjoint, d'un ressortissant d'un Etat de l'UE qui travaille en Suisse, d'être assuré à la LAMal peut entrer en collision avec son droit propre qui découlerait d'une activité lucrative dans l'Etat de résidence (ATF 143 V 52)
- **Rentiers:**
 - Un rentier d'un Etat de l'UE et son conjoint, qui sont ressortissants de cet Etat et domiciliés en Suisse, sont exemptés de l'obligation de s'assurer à la LAMal (art. 2 al. 1 let. e et f OAMal) et affiliés au système d'assurance-maladie de l'Etat de l'UE qui verse la rente (ATF 144 V 127, ATF 9C_557/2019 du 13.7.2020)

2.D.2 JURISPRUDENCE TF: AM

➤ Droit d'option:

- Une exemption à la LAMal doit être demandée par le frontalier dans les trois mois (art. 2 al. 6 OAMal); il ne peut y renoncer tacitement. En cas d'omission, il peut demander à être assuré en tout temps sur la base de l'art. 7 al. 4, 3^e phr., OAMal (ATF 9C_801/2014 du 10.3.2015)
- Caractère irrévocable du droit d'option, sauf fait générateur de la liste exhaustive (ATF 9C_561/2016 du 27.3.2017)
- Refus d'exemption de l'affiliation à la LAMal d'un frontalier, faute de formulaire attestant de l'affiliation en France au régime général d'assurance-maladie, après la suppression par l'Etat français du droit de sous-option (ATF 142 V 192)

2.D.3 JURISPRUDENCE TF: AM

- Entraide en matière de prestations:
 - Les frais sont décomptés par l'institution du lieu de séjour sur la base de sa législation et remboursés, via l'Institution commune LAMal, par l'assureur-maladie suisse compétent (36 OAMal) qui n'a pas l'obligation de prendre en charge la franchise facturée à l'assuré (ATF 9C_209/2015 du 14.10.2015)
 - L'assuré LAMal doit rembourser les frais de traitement dentaire dans un Etat de l'UE (ATF 9C_103/2016 du 23.8.2016)
 - L'Institution commune LAMal doit fournir la prestation en nature que constitue un traitement médical reçu dans un Etat tiers où séjourne en vacances une personne domiciliée en Suisse, qui bénéficie d'une rente d'un Etat de l'UE, dont elle est ressortissante et qui l'assure pour la maladie. La charge des coûts incombe à l'institution compétente de l'Etat de l'UE qui verse la rente (ATF 144 V 127)

2.D.4 RÈGLEMENT 883/04

Principe général de la lex loci laboris

Réserve des dispositions particulières (art. 11 par. 3 let. e)

Chap. 1: **Prestations de maladie**

Section 1: art. 19

Section 2: art. 24

Section 3: art. 32 et 35



Art. 25 et 62 du Règlement 987/09

Application des législations (art. 83)

Annexe XI: point 3

Unil

UNIL | Université de Lausanne

2.E.1 JURISPRUDENCE TF: AC

- Notions de travailleur frontalier, de résidence, ainsi que de chômage total et partiel:
 - Le frontalier au chômage complet bénéficie des prestations de l'Etat de résidence, mais il peut à titre complémentaire se mettre à disposition des services de l'emploi de l'Etat où il a exercé sa dernière activité (ATF 8C_203/2013 du 23.4.2014 et ATF 8C_661/2013 du 22.9.2014 se référant à la notion de frontaliers atypiques sous l'ancien règlement 1408/71, ATF 8C_186/2017 du 1.9.2017)
 - La frontalière qui est employée par un restaurant en Suisse sur la base de contrats de durée déterminée, dont le dernier contrat arrive à échéance, se trouve au chômage complet et non au chômage partiel ou intermittent (ATF 145 V 39)

2.E.2 JURISPRUDENCE TF: AC

- Une ressortissante suisse qui travaille en Suisse et réside dans un Etat de l'UE voisin est considérée comme frontalière et n'a pas droit à des indemnités de chômage suisses (ATF 142 V 590)
- Un ressortissant suisse, qui est détaché par une entreprise suisse dans un Etat de l'UE puis licencié lorsqu'il déménage de Suisse pour s'établir avec sa famille dans un autre Etat de l'UE, n'a pas droit à des indemnités de chômage suisses au motif qu'il n'est pas domicilié en Suisse. Il ne s'agit ni d'un faux frontalier, ni d'un frontalier atypique (ATF 8C_60/2016 du 9.8.2016)

2.E.3 RÈGLEMENT 883/04

Définitions du travailleur frontalier et de la résidence
(art. 1 let. f/j, art. 11 du Règlement 987/09)

Principe général de la *lex loci laboris*
Réserve des dispositions particulières (art. 11 par. 3 let c, art. 12)

Chap. 6: **Prestations de chômage** (art. 65)

Coopération (art. 76)

2.F.1 JURISPRUDENCE TF: AF

➤ Domicile à l'étranger:

- Le litige portant sur la question de savoir quelle caisse de compensation est compétente pour verser l'allocation familiale doit être tranché sur la base de l'art. 7 al. 1 let. e LAFam (ATF 144 V 299)
- Le droit à des allocations familiales est nié, sur la base de l'art. 7 al. 1 OAFam et à défaut de convention internationale applicable, pour un ressortissant d'un Etat tiers qui travaille en Suisse et vit avec son épouse et ses enfants dans un Etat de l'UE dont ils sont ressortissants (ATF 141 V 521)
- Lorsque l'enfant est domicilié dans un Etat tiers, l'art. 7 OAFam ne prévoit l'octroi d'allocations familiales que dans des cas restreints lorsqu'aucune convention internationale n'est applicable (ATF 141 V 43)

2.F.2 RÈGLEMENT 883/04

Libre circulation des personnes
(considérant 1, **ALCP**)

Définitions (art. 1 let. j/z, **art. 11 du Règlement 987/09**)

Champ d'application personnel (art. 2)

Principe de l'égalité de traitement (art. 4)

Principe général de la lex loci laboris

Réserve des dispositions particulières (art. 13 par. 1 let a)

Chap. 8: Prestations familiales (art. 67 et 68)

3. APPRÉCIATION GÉNÉRALE

- Utilité et limites du système européen de coordination
- Enjeux pour la Suisse
- Apport de la jurisprudence du Tribunal fédéral

Qu'en pensez-vous ?