

MoveS seminar France-Switzerland

Cross-border telework between France and Switzerland: practical issues, good practices and possible solutions

26 May 2023

Université de Lausanne, Aula de l'IDHEAP

Rue de la Mouline 28 CH-1022 Chavannes-près-Renens

Language: French

MoveS

project presentation

MoveS

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

- Funded by the European Commission (DG EMPL units E1 'FMW' and E2 'SSC')
- 32 countries covered (EU/EEA/CH/UK)
- Implemented by Eftheia, Deloitte Advisory & Consulting, University of Ljubljana, University of Poitiers
- Four-year project (2022-2025)

Objectives:

(1) To provide legal expertise in the areas of FMW, SSC and Posting

- **Legal Reports**
- Bimonthly **Monitoring Reports**
- **Ad hoc requests** and **comparative assessments**

MoveS Legal Reports

- 2022 *'Social security and tax law in cross-border cases'*
- 2020 *'The legal status and rights of the family members of EU mobile workers'*
- 2019 *'The application of the social security coordination rules on modern forms of family'*
- 2019 *'The application of free movement of workers and social security coordination rules by national courts' (2020)*
- 2018 *'Social security coordination and non-standard forms of employment and self-employment: Interrelations, challenges and prospects'*
- 2018 *'Consequences and possible solutions in case of lump sum payment of pensions, reimbursement of contributions and waiver of pensions in cross-border situations'*

Objectives:

(2) Disseminate expertise and increase experts' and practitioners' knowledge by means of:

- **National seminars**
- **Webinars**
- **Information tools & communication**
- **Training for EC staff**

Seminars & webinars

- 8 one-day seminars a year
- 3 webinars
- Audience: Representatives of competent authorities and institutions, social partners, NGOs, judges, lawyers and academics

	Date (2023)	Country (City)
1.	23/02	Poland (Warsaw)
2.	April	Italy (Turin)
3.	May	Switzerland (Lausanne)
4.	June	Estonia (Tallin)
5.	June	Austria (Salzburg)
6.	September	United Kingdom (Nottingham)
7.	October	Romania (Bucharest)
8.	October	Bulgaria (Sofia)

Information tools & Communication

- [A-Z on social security coordination](#)
- [Social Security Coordination Regulations database](#)

A-Z Information tool

Moving & working in Europe

Working in another EU country ▾

EU social security coordination ▾

Network of legal experts (MoveS) ▲

Case law

A-Z on social security coordination (FAQs)

Social Security Coordination Regulations database

Network of experts on statistics

A-Z on social security coordination (FAQs)

 ▾

The '**A-Z of social security coordination (FAQs)**' is a facility setting out the basic principles and frequently raised issues in field of social security coordination.

You are invited to first read the [introduction](#) into the theory of social security coordination and the coordination instruments of the European Union.

You will then find more in-depth information structured in 70 keywords. Each keyword provides answers to specific questions and includes plenty of practical examples and links to further information sources to guide you through this complex topic.

Some keywords provide you with specific definitions (e.g. self-employed person, frontier worker), while others explain the legislative aspects of certain procedures (e.g. cross-border medical care, posting of workers).

You can use this tool to expand your own knowledge or to find the answer to practical questions. All you have to do is click on the relevant keywords below in order to see more detailed information.

A

[Access to social assistance and other benefits not covered by the material scope of Regulation 883/2004](#)

H

[Harmonisation of social security](#)

P

[Paternity benefits](#)

[Pensions](#)

[Personal scope](#)

Social Security Coordination Regulations database

(EC) Regulation No 883/2004	(EC) Regulation No 987/2009	(EC) Regulation No 1408/71	(EC) Regulation No 574/72												
<p>(EC) Regulation 883/2004</p> <p>TITLE 1: GENERAL PROVISIONS</p> <p>Art. 1: Definitions</p> <p>Art. 2: Persons covered</p> <p>Art. 3: Matters covered</p> <p>Art. 4: Equality of treatment</p> <p>Art. 5: Equal treatment of benefits, income, facts or events</p> <p>Art. 6: Aggregation of periods</p> <p>Art. 7: Waiving of residence rules</p> <p>Art. 8: Relations between this Regulation and other coordination instruments</p> <p>Art. 9: Declarations by the Member States on the scope of this Regulation</p> <p>Art. 10: Prevention of overlapping of benefits</p> <p>TITLE 2: DETERMINATION OF THE LEGISLATION APPLICABLE</p>	<p>(EC) Regulation 883/2004: Art. 1</p> <p>For the purposes of this Regulation:</p> <ol style="list-style-type: none"> 'activity as an employed person' means any activity or equivalent situation treated as such for the purposes of the social security legislation of the Member State in which such activity or equivalent situation exists; 'activity as a self-employed person' means any activity or equivalent situation treated as such for the purposes of the social security legislation of the Member State in which such activity or equivalent situation exists; 'insured person', in relation to the social security branches covered by Title III, Chapters 1 and 3, means any person satisfying the conditions required under the legislation of the Member State competent under Title II to have the right to 	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="954 1043 993 1118">Implementing Articles of Reg. 987/2009</th> <th data-bbox="993 1043 1234 1118">Corresponding Articles of Reg. 1408/71</th> <th data-bbox="1234 1043 1476 1118">Administrative Commission Decisions</th> <th data-bbox="1476 1043 1715 1118">Corresponding CJEU Case Law</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" data-bbox="954 1139 1715 1172">Implementing articles (EC) Regulation 987/2009 Articles</td> </tr> <tr> <td colspan="4" data-bbox="954 1193 1715 1220">Art. 1</td> </tr> </tbody> </table>	Implementing Articles of Reg. 987/2009	Corresponding Articles of Reg. 1408/71	Administrative Commission Decisions	Corresponding CJEU Case Law	Implementing articles (EC) Regulation 987/2009 Articles				Art. 1				
Implementing Articles of Reg. 987/2009	Corresponding Articles of Reg. 1408/71	Administrative Commission Decisions	Corresponding CJEU Case Law												
Implementing articles (EC) Regulation 987/2009 Articles															
Art. 1															

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>






Search for posts in this group






 MoveS - free movement and social security coordination

Recent

-  MoveS - free movement and s...
-  ESPN-MISSOC
-  European Social Observatory (...)

Groups

-  MoveS - free movement and s...
-  ESPN-MISSOC
-  European Social Observatory (...)

See all

Events



Followed Hashtags

Discover more



Martin Andresen • 2nd

--
6mo • Edited

I have a question regarding the relationship between FMW and SSC for Third Country nationals (TCN), more specific unemployment benefits. As we know, TCN are covered by Regulation 883/2004 in most member states. This includes unemployment benefits. However, the Directive on union citizenship and also Regulation 492/2011 seems to apply only to EU / EEA citizens and their ...see more



1

1 comment



Like



Comment



Add a comment...



Most recent ▾



Filip Van Overmeiren • 1st

Director Global Employer Services / Professor UGent & VUB

5mo ...

Hi [Martin Andresen](#), pertinent question and happy to discuss! Feel free to send me a message.



1

Reply



Filip Van Overmeiren • 1st

Director Global Employer Services / Professor UGent & VUB

2mo

New CJEU case on unemployment benefits

[#socialsecuritycoordination](#) [#socialsecurity](#) [#unemployment](#) [#residence](#)

Thank you for your attention!

Contact us at:

MoveS@eftheia.eu



Recent developments at EU level in the field of social security coordination

Dita Collinsová
European Commission, DG EMPL
Unit E2 – social security coordination



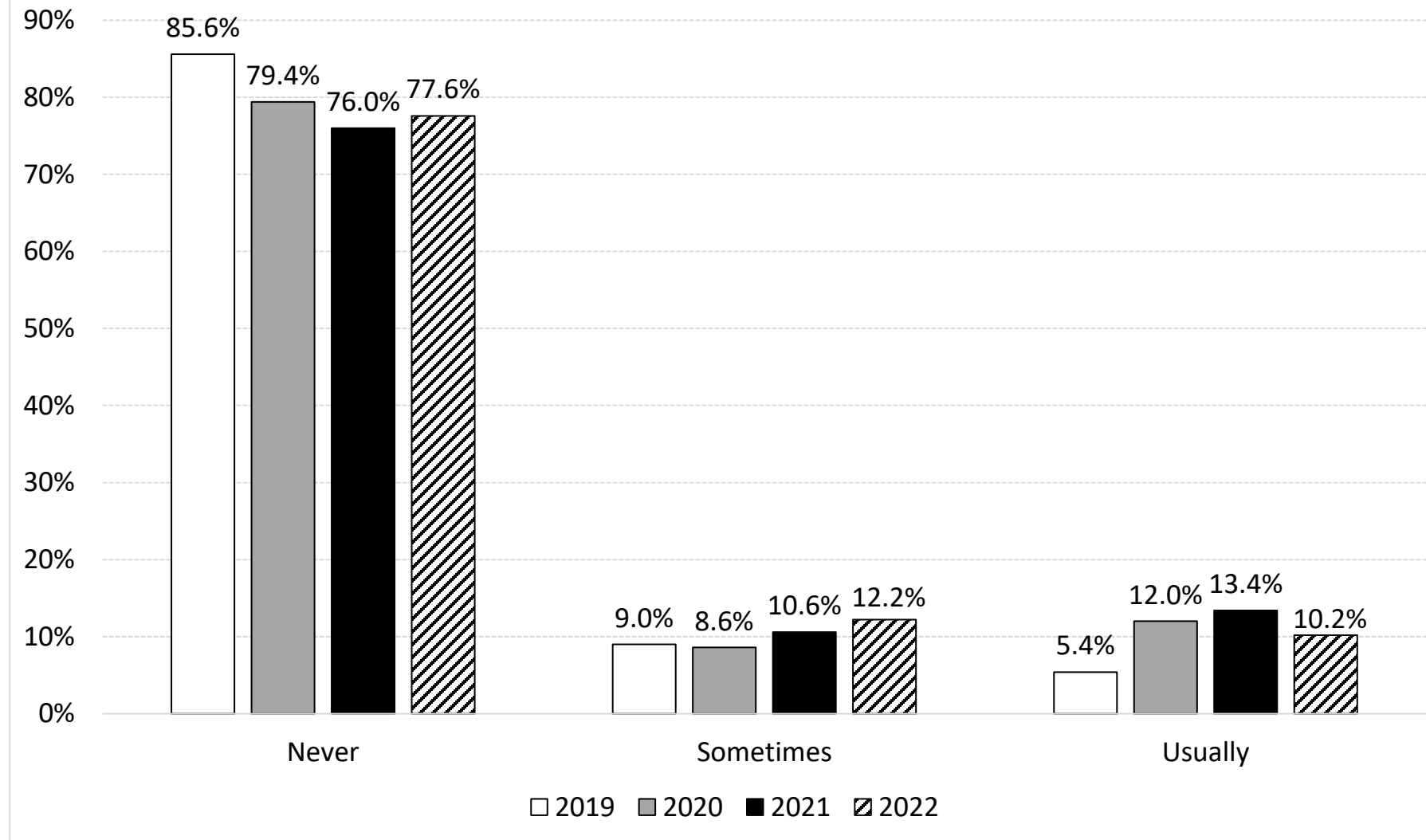
Overview

1. Cross-border telework
2. Revision of Regulations 883/2004 and 987/2009
3. Digitalisation of social security coordination



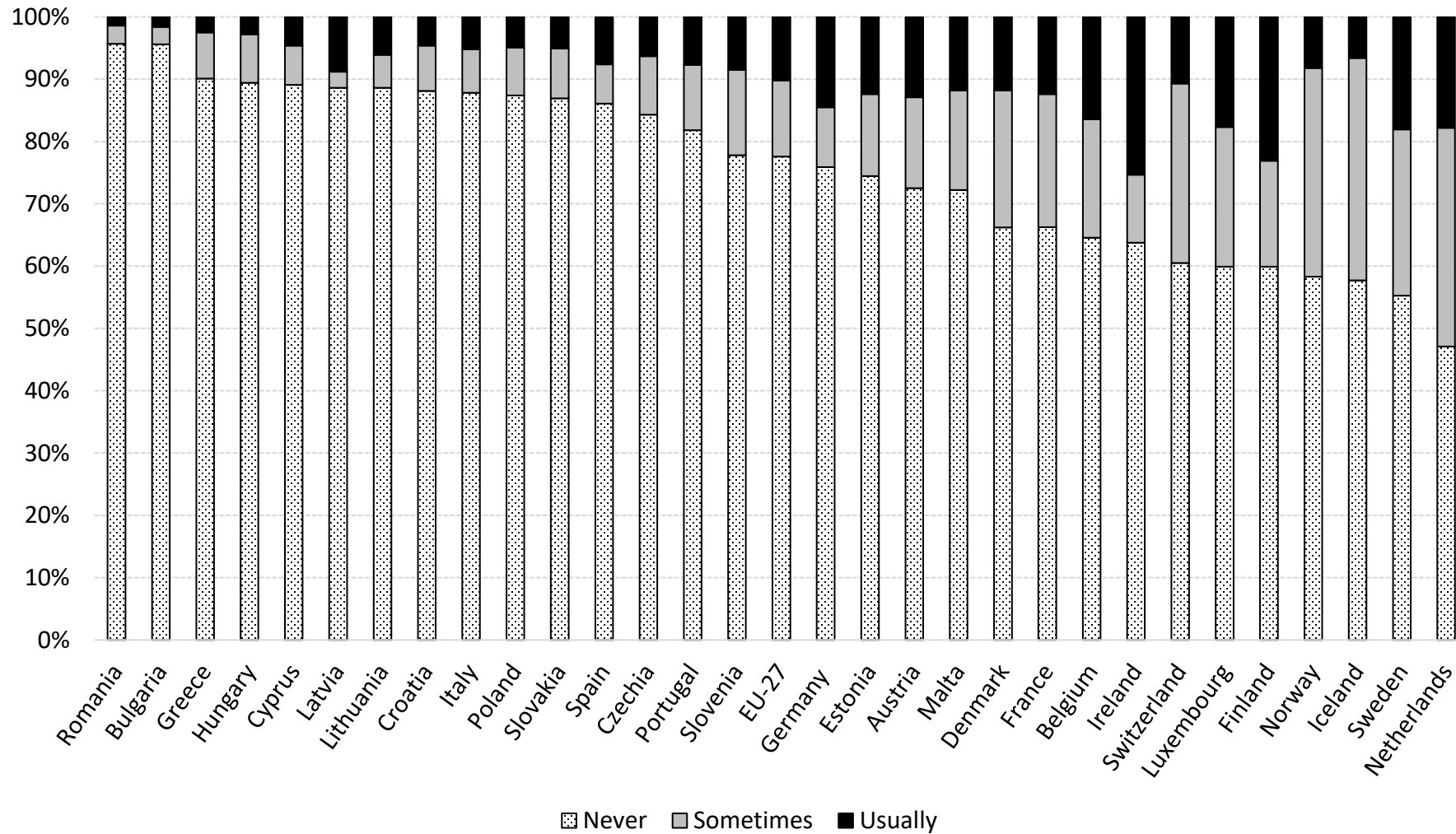
Cross-border telework

Employed persons in the EU working from home, 2019 - 2022



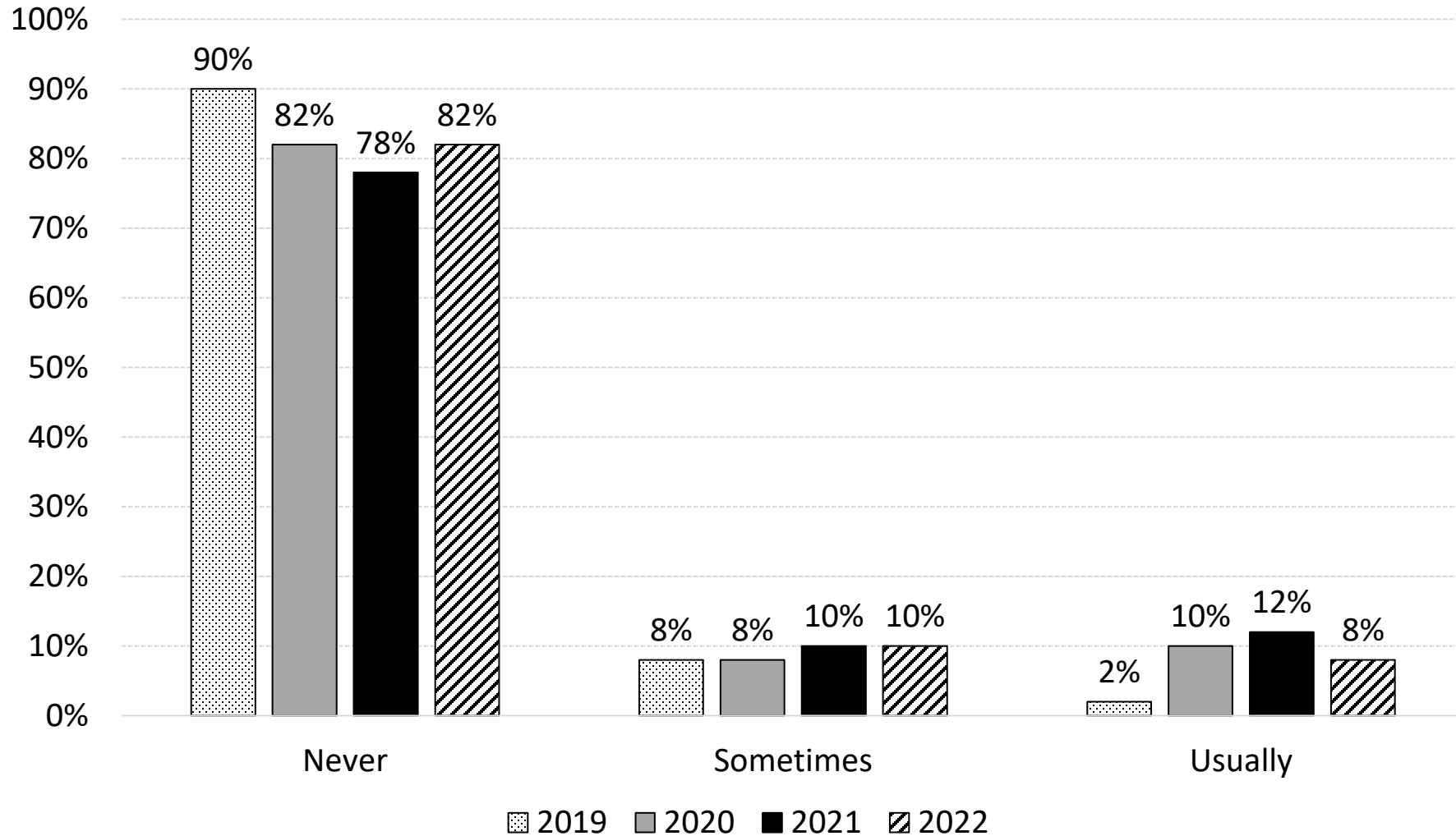
Source: Eurostat [[lfsa_ehomp](#)]

Employed persons in the EU working from home, 2022



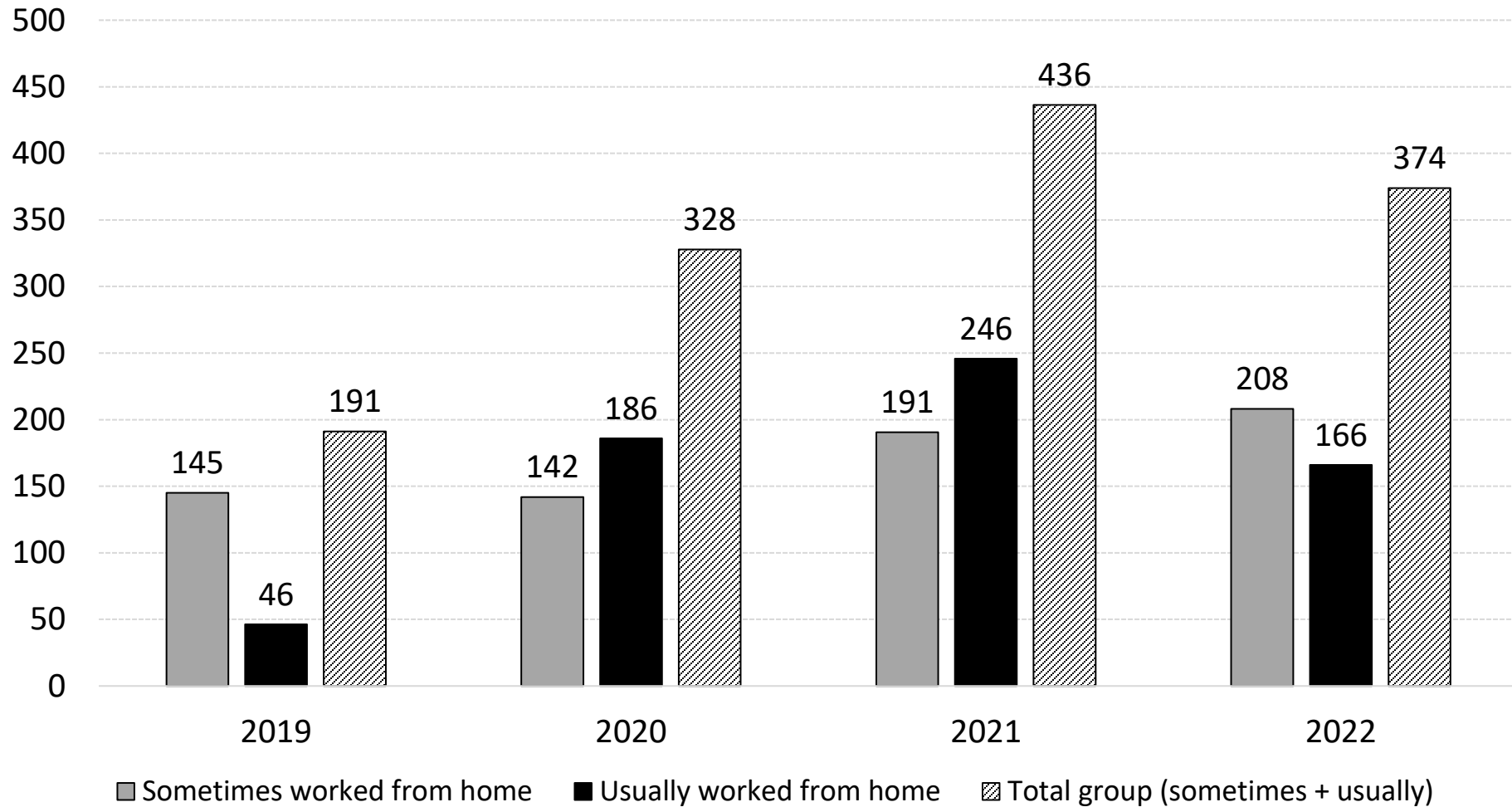
Source: Eurostat [[lfsa_ehomp](#)]

Cross-border workers in the EU working from home, 2019 - 2022



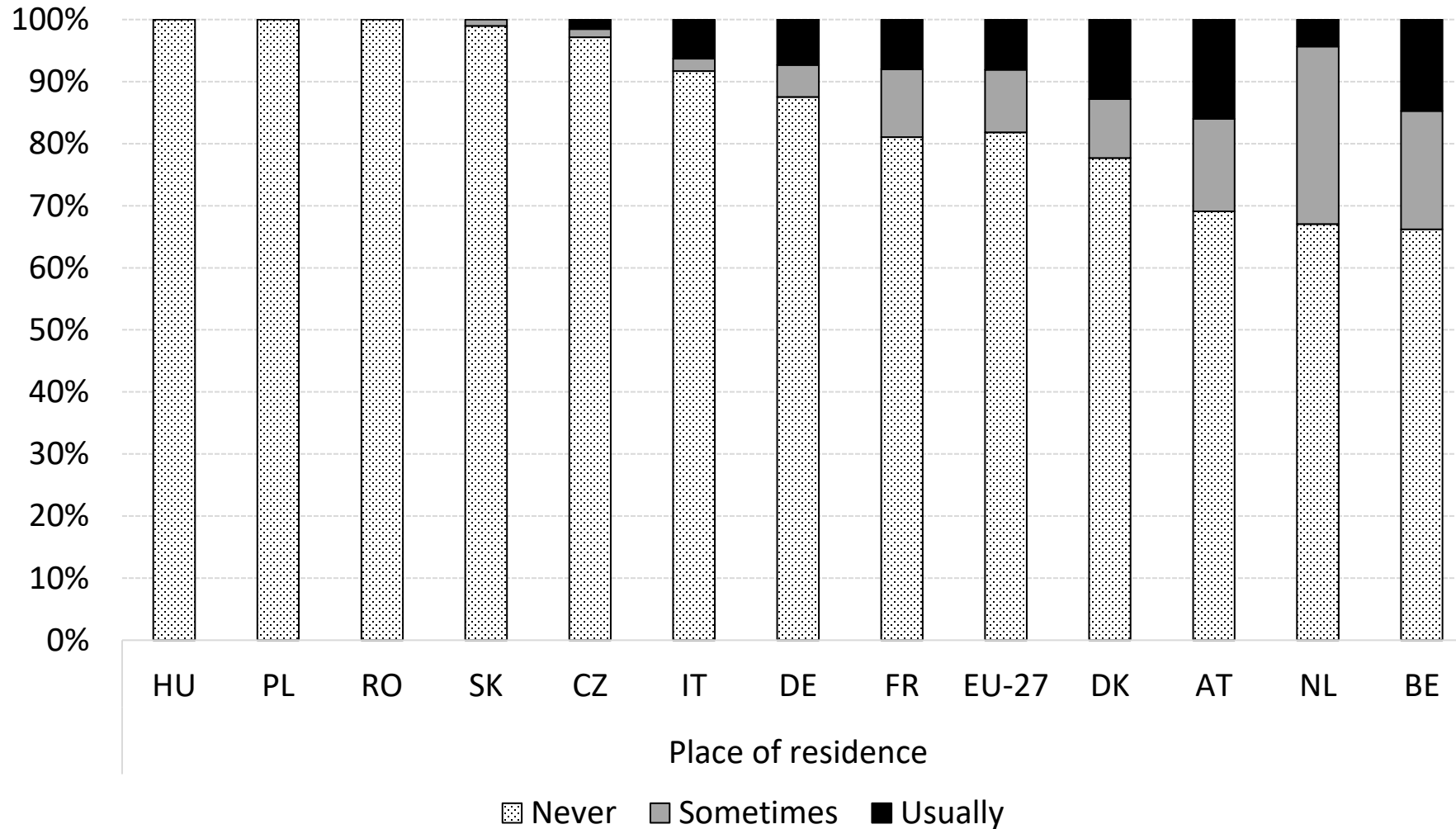
Source: Calculations based on Eurostat EU-LFS data

Estimated number of cross-border workers in the EU working from home (in ,000)



Source: Calculations based on Eurostat EU-LFS data

Cross-border workers in the EU working from home, 2022



Source: Calculations based on Eurostat EU-LFS data

Covid-19 and telework

- Telework was an important instrument to “flatten the curve” of COVID-19 infections.
- Telework in a Member State other than the competent (“usual”) Member State of employment due to COVID-19 did not lead to a change of applicable legislation.
- Telework should not have been hampered/delayed/interrupted (only) due to the application for a PD A1 and/or an exemption agreement during the pandemic.



Flexibility

- Key during COVID-19 pandemic, in a *force majeure* context → pragmatic solution
- The Administrative Commission (AC) adopted a **Guidance Note on COVID-19 pandemic** for competent institutions, which was valid until 30 June 2022.
- Objective: to avoid changes of the applicable legislation due to Covid-related telework.

Telework beyond the pandemic (1)

- Advantages for employers and workers: large-scale telework is here to stay
- In June 2022, the AC endorsed a **new guidance note on telework**:
 - flexible interpretation of the applicable legislation rules (e.g. occasional telework can be considered as posting under Art.12 of Reg. 883/2004);
 - transition period of 12 months (1 July 2022 - 30 June 2023);
 - no abrupt changes of applicable legislation during that period to ensure a smooth transition to full application of the guidance note as of 1 July 2023.

Telework beyond the pandemic (2)

- The Commission and Member States' representatives in the AC set up a dedicated **ad-hoc group** focused **on cross-border telework**.
- As a mid-term solution within the existing rules the group proposed that the interested countries conclude a **multilateral framework agreement** (based on Art. 16 of Regulation (EC) No 883/2004).
- If no multilateral/bilateral arrangement concluded -> return to normal rules under the Regulations as of **1 July 2023**.
- Possibly new version of the Guidance note of telework to reflect the findings of the ad-hoc group on the interpretation of Articles 12, 13 and 16 of Regulation (EC) No 883/2004.

Revision of the social security coordination Regulations





State of play – formal steps

- Commission proposal adopted in December 2016
- Provisional agreement achieved between the negotiators of the European Parliament, the Presidency of the Council and the European Commission (March 2019 and December 2021)
- No qualified majority in the Council
- Negotiations on-going



Digitalisation of Social Security Coordination

Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI) – European Social Security Pass (ESSPASS)



What is EESSI?

EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information) connects electronically around 3.500 social security institutions across Europe, allowing for faster and secure exchanges of information, as required by EU social security coordination rules.

Benefits of EESSI

- Faster and secure information exchange → quicker and more efficient handling of social security coordination cases.
- Facilitating the implementation of social security coordination rules
- More accurate exchange and secure handling of data

EESSI: State of Play

- *All 32 countries (27 EU Member States + IS, LI, NO, CH and UK) connected to the system;*
- *13 countries fully in production (with all Business Use Cases);*
- *Since 2019, more than 46 million messages exchanged and about 14 million cases handled*
- *Family benefits and Legislation Applicable sectors deployed by all countries*
- *Full implementation expected by end of 2024*

EESSI - Implementation Progress

BUCs types in production on 2nd Jan 2023 plus new ones on 1st May 2023



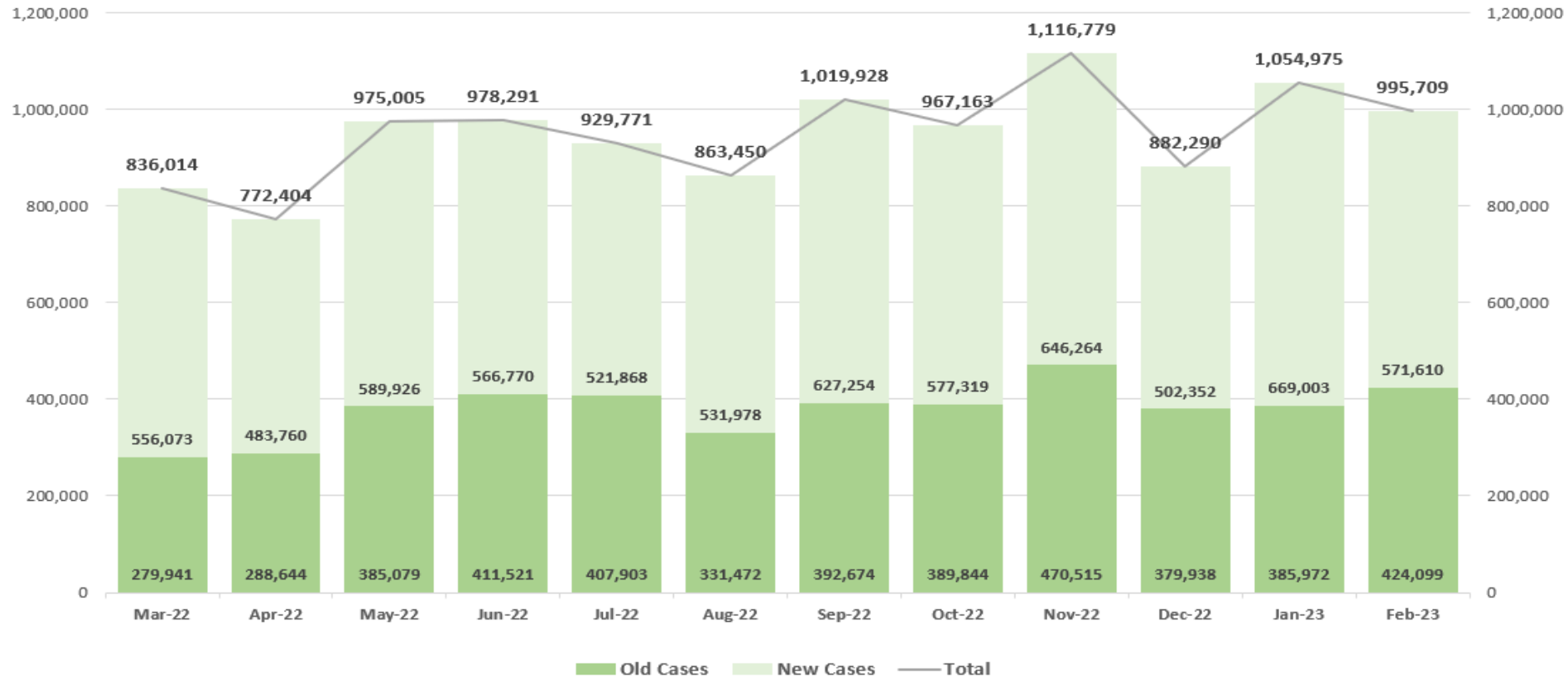
13 Countries have deployed all BUCs, 30 countries have more than 90 BUCs deployed.

EESSI Production Volume

Since EESSI start
(April-19)

46,927,710 SEDs
13,729,113 Cases

Monthly Active* Cases Last 12 Months



Active* cases are those cases that exchanged SEDs during a specific month

Sources: CSN Logs 01.04.2019 – 28.02.2023.

ESSPASS pilot project

WHAT?

- Exploring an EU-wide, standardized, citizen centric digital solution for the cross-border verification of social security entitlements.
- Digitalising procedures related to the Portable Documents and the European Health Insurance Card (EHIC)

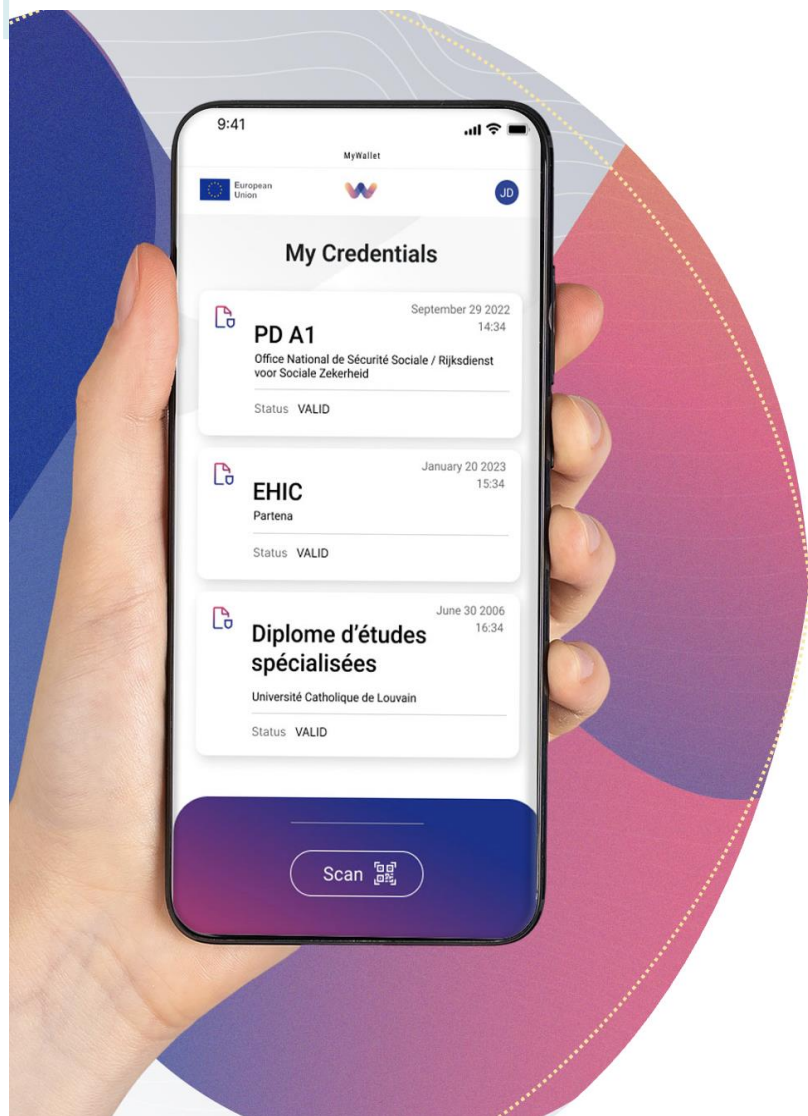
WHY DO WE NEED A PILOT?

- Prove technical feasibility
- Early identify legal and organisational constraints
- Assess costs, benefits and risks
- Verify and gain countries' true commitment
- Build ownership

STATE OF PLAY

- Project was launched with INPS and focused on PD A1
- Consortia of Member States piloting PD A1 and EHIC with the financial support of the Digital Europe programme (starting in May/June 2023) – DC4EU & Vector
- 2023 CWP: Communication on digitalisation in social security to support free movement and labour mobility

eIDAS and the EU digital identity (EUDI) wallets



- eIDAS regulation: framework for Electronic Identification, Authentication, and Trust Services
- Revision of eIDAS (ongoing): introduction of a standardised interoperable electronic wallet
- Verifiable credentials will be stored in the EUDI wallet and linked to citizens ID
- Credentials can be the EHIC, PDA1, PDP1, university certificates, driving license,...

The Single Digital Gateway Regulation

- imposes to digitalise the procedures that citizens and businesses need to get active in another EU country.
- by the end of 2023, citizens should be able to perform a number of procedures in all EU member states without any physical paperwork - like requesting the PD A1 or claiming pension benefits or e.g. registering a car.

Digitalisation of social security procedures

ENVISAGED SOLUTION: REUSING AND LEVERAGING OTHER INITIATIVES

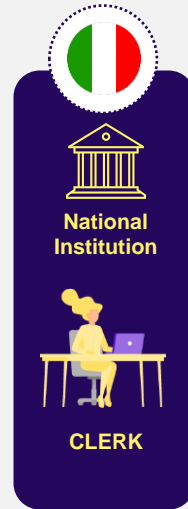


Your Europe

National Portals

Citizen requests a Portable Document*

National Institution assesses the request and approves the issuance of the document



ESSPASS



National Institution creates a Verifiable Credential

Citizen downloads the Verifiable Credential in her/his Digital Wallet

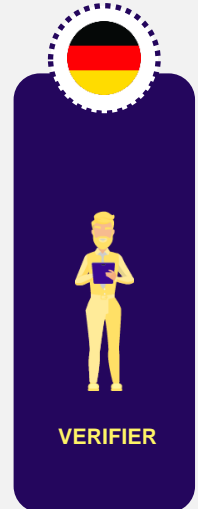


Verification App

Wallet

Citizen presents the Verifiable Credential to the Verifier

Verifier checks the citizen's Verifiable Credential



Trusted Registries

* Portable documents related to the applicable legislation, healthcare, pensions, sickness and unemployment benefits – e.g. EHIC, PD A1, PD S1...

EESSI

(when applicable**)

National Social Security Institution in parallel shares the information with the receiving Institution via EESSI



** When these procedures require an interaction between institutions of different countries, it will take place via EESSI.

High level conference and working party on digitalisation in social security coordination and labour mobility – March 2023

- Digitalisation *in this area* touches the functioning of the Single Market – free movement
- Progress made, but EU and national actions require scaling up
- *High level commitment of Member States is required*
- Piloting is crucial to
 - *confirm feasibility*
 - *assess cost/benefit of different technical solutions*
 - *build ownership*

High level conference and working party on digitalisation in social security coordination and labour mobility – March 2023

- Synergies and complementarities between initiatives should be further clarified and coordinated (EESSI, SDG, ESSPASS, EUDI eWallet, EBSI)
- Long-term vision, concrete actions and clear milestones are needed
- Solutions should be driven by political and business requirements, developed jointly by policymakers and IT specialists
- Further convergence between labour and social security domains is required by stakeholders



EMPL-E2-UNIT@ec.europa.eu

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

Le télétravail et la sécurité sociale : la législation applicable et les réformes envisageables

Nicolas Rennuy
(Université de York)

Localiser l'activité

- Le Règlement 883/2004
- C-137/11 *Partena*:
 - « la notion de «lieu d'exercice» d'une activité doit être entendue, conformément au sens premier des termes utilisés, comme désignant le lieu où, concrètement, la personne concernée accomplit les actes liés à cette activité. »

Coordonner le télétravail – Règlement 883/2004

- Le salarié n'exerce qu'une activité en télétravail
 - L'art. 11(3)(a) du Règlement 883/2004: l'EM de résidence
- Le salarié exerce normalement une activité en présentiel et une activité en télétravail
 - Partie substantielle dans l'EM de résidence: l'EM de résidence
 - Sinon: l'EM dans lequel l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation
 - ...
 - (L'art. 13 du Règlement 883/2004)

Coordonner le télétravail – Règlement 883/2004

- partie substantielle 'signifie qu'une part quantitativement importante de l'ensemble des activités du travailleur salarié ou non salarié y est exercée, sans qu'il s'agisse nécessairement de la majeure partie de ces activités.
Pour déterminer si une partie substantielle des activités est exercée dans un État membre, il est tenu compte des critères indicatifs qui suivent:
a) dans le cas d'une activité salariée, **le temps de travail et/ou la rémunération**; [...]
Dans le cadre d'une évaluation globale, la réunion de moins de **25 %** des critères précités indiquera qu'une partie substantielle des activités n'est pas exercée dans l'État membre concerné.
- L'art. 14(8) du Règlement 987/2009

Coordonner le télétravail – mesures relatives au Covid-19

- Le Règlement 883/2009 : basculement
- Objectif : continuité
- Instruments
 - Dérogations unilatérales
 - Note de la Commission Administrative (15/5/2020)

Coordonner le télétravail – mesures relatives au Covid-19

- Instruments
 - Dérogations multilatérales
 - L'art. 16 du Règlement 883/2004: « Deux ou plusieurs États membres, les autorités compétentes de ces États membres ou les organismes désignés par ces autorités peuvent prévoir d'un commun accord, dans l'intérêt de certaines personnes ou catégories de personnes, des dérogations aux articles 11 à 15. »

Coordonner le télétravail – l'Accord Cadre

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

L'Accord Cadre

Oui	Probablement après le 1 juillet	Non
Allemagne Autriche Belgique Irlande Liechtenstein Lituanie Luxembourg Malte Pays-Bas Norvège Slovaquie Suisse Tchéquie	Finlande Hongrie	Royaume-Uni

L'Accord Cadre

- Règle de conflit facultative
 - L'EM dans lequel l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation
 - Télétravail transfrontalier
 - Habituel
 - Moins de 50% du temps de travail
 - L'art. 13(1)(a): EM de résidence

L'Accord Cadre

- Où ?
 - L'EM de résidence
 - L'EM dans lequel l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation
- Quand ?
 - Entrée en vigueur
 - Rétroactivité ?
 - Durée ?

L'Accord Cadre

- Qui ?
 - L'art. 16 du Règlement 883/2004
 - Un employeur ou plusieurs employeurs ayant leurs sièges social ou d'exploitation dans le même EM
 - Exclus:
 - Activité habituelle dans l'EM de résidence autre que le télétravail transfrontalier
 - Activité habituelle dans EM tiers
 - Activité non salariée

L'Accord Cadre

- Quoi ?
 - Le télétravail transfrontalier
 - Une activité qui peut être exercée en plusieurs lieux
 - Qui est exercée dans un EM autre que celui dans lequel l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation
 - Informatique

Quelques exemples

- Abdel télétravaille pendant 2 jours sur 5; en juin et juillet, il télétravaille pendant 3 jours par semaine.
- Béa télétravaille 1 jour sur 3. Elle gère aussi sa propre entreprise.
- Corinne télétravaille 2 jours sur 4. Elle travaille aussi pour un autre employeur.

L'Accord Cadre

- Statut juridique
 - La décision: un formulaire A1 basé sur un accord en vertu de l'art. 16 du Règlement 883/2004
 - L'Accord Cadre ?

Quelques remarques

- La continuité de la protection sociale
- La discrimination envers les travailleurs frontaliers
- Le choix de la loi
- Le principe de proximité

Quelques remarques

- Complications
 - Dues au basculement
 - Dues au droit étranger
 - Dues à la présence à l'étranger
 - Dues à la coexistence de deux systèmes juridiques
 - Par ex. soins de santé, prestations chômage, prestations familiales

Quelques remarques

- Complications
 - Dues à la coexistence du Règlement 883/2004 et de l'Accord Cadre
 - Dues aux défis d'interprétation

Seminaire MoveS - 26 mai 2023

Université de Lausanne

La notion du droit (applicable) Au-delà des coûts de travail et des tâches administratives

Eberhard Eichenhofer
Iéna/Berlin

Télétravail transfrontalier

- La sécurité sociale est fondée sur le **travail**;
- La distinction entre le travail **dépendant** et **indépendant** est donnée par la législation **nationale**;
- La sécurité sociale est financée par les cotisations sur le salaire = **charge économique**;
- Le droit applicable est défini en droit international: Ces critères sont **juridiques** et ils **ne sont pas économiques**!
- Quelles sont les **implications** pour le télétravail transfrontalier?

Travail dépendant et travail indépendant?

Distinction clé pour la protection des risques sociaux :

- Travail dépendant = **subordination** de l'employé aux directives patronales;
- Protection sociale comme **aide publique** aux personnes **faibles** = la dépendance justifie la protection complète;
- Origine – le monde **hiérarchique** du travail industriel?

La distinction d'aujourd'hui

- Travail dépendant = une activité dans les **locaux** patronaux :
- L'employeur a le **dernier mot** et il porte le risque économique ;
- C'est-à-dire: celui qui **gagne** ou **perd** du travail rendu sur le marché des marchandises ou services;
- Le **contrat** est **libre** et représente la **législation des parties** contractantes (art. 1134-1 Code Civil).

La **sécurité sociale** en droit international

- **Droit de l'homme fondamental** et universel (art. 22. 22-27 DUDH);
- défini comme institution juridique par la **législation internationale** (Convention No. 102 de l'OIT);
- En droit transfrontalier pour l'UE et la Suisse:
Statut du travail > règ. No. 593/208 = Rome-I;
Statut de sécurité sociale > règ. No. 883/2004.

Statut de l'emploi (art. 3,8,9 Rome-I) 1

- Relation de travail: **dépendance contractuelle**;
- Rome-I s'applique aux **contrats** (art. 1) et
- ne s'applique pas aux relations en droit **public**
= **sécurité sociale** (art. 2);
- Relation contractuelle est régie par la **loi choisie** par les parties (art. 3);
- Loi **protectrice** pour la relation du travail (art. 8 et art. 9).

Statut de l'emploi (art. 3,8,9 Rome-I) 2

- Le choix contractuel ne peut pas abroger le droit applicable au lieu du travail;
- En l'absence d'un choix du droit applicable, la loi au **lieu du travail** (art. 8) s'applique ;
- Le choix de droit est seulement possible en faveur du travailleur (art. 8 Rome-I);
- Les lois d'application immédiate s'appliquent strictement au lieu **de l'exécution du travail** (art. 9).

Statut de sécurité sociale

- Défini par art. 11-13 règ. No. 883/2004;
- Art. 11 par. 3 lit. a) : Statut de la sécurité sociale pour les travailleurs dépendants est le lieu du **travail habituel**;
- Le **détachement** provisoire ne change pas le lieu de travail = **le lieu de travail habituel**;
- Le lieu de travail peut être le **siège patronal** (**aviation** - art. 11 par. 5 règ. No. 883/2004)

Conclusion

- Le télétravail transfrontalier doit être réglé par le droit **international**: le **lieu de travail** doit être vu en accord avec le **monde numérique**;
- Le **droit** international du **travail** protège le travailleur transfrontalier comme personne faible en utilisant le principe du droit meilleur en droit du travail, et
- en créant un **système transnational** des droits **sociaux**
- une **protection véritable** de l'UE !

Télétravail frontalier entre la Suisse et la France

Perspectives françaises

Séminaire MoveS

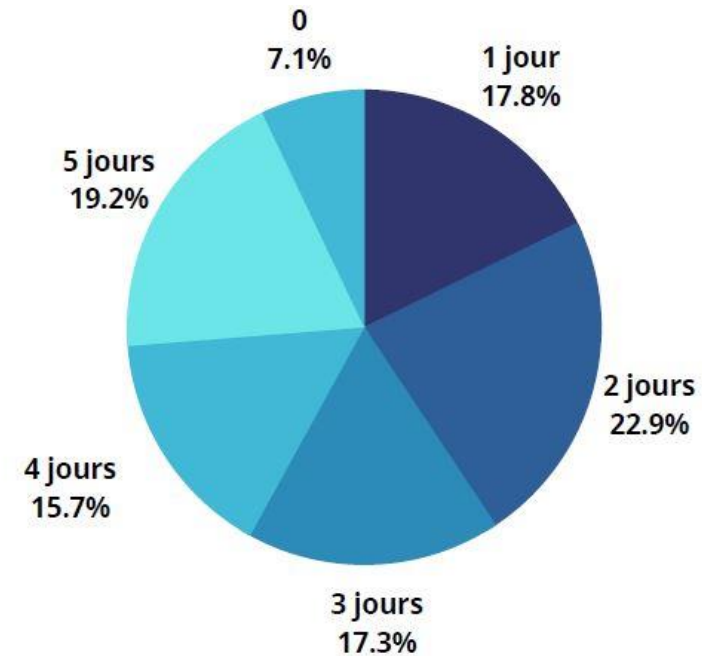
vendredi 26 mai 2023, Lausanne

Pr Jean-Philippe Lhernould, Université de Poitiers

Phénomène abondant et plébiscité



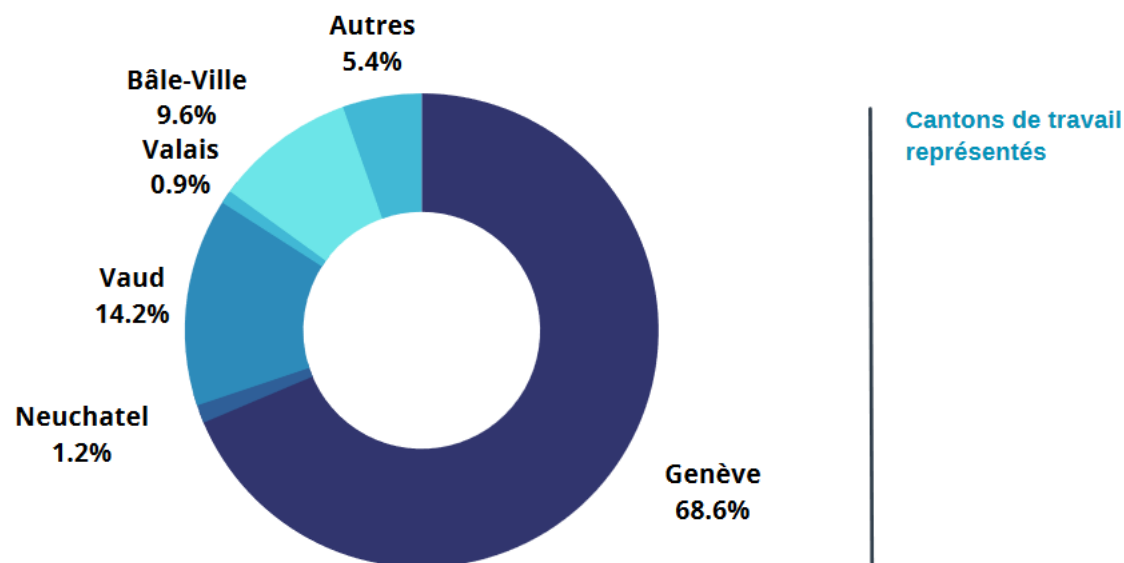
Temps de trajet moyen (aller-retour) du frontalier avant Covid : 2h04 minutes



Nombre de jours télétravaillés durant la crise Covid-19

Phénomène abondant et plébiscité

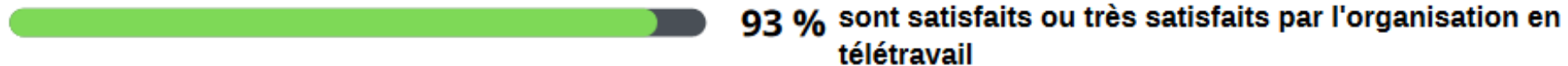
75.9% travaillent à Genève, 15.44% à Vaud, 2.29% à Bâle-Ville et 1.39% à Neuchâtel, pour les principaux cantons représentés.



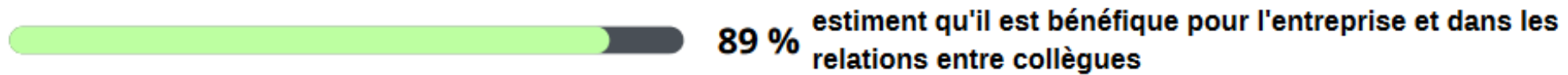
Phénomène abondant et plébiscité

Pratique du télétravail

93% des répondants s'estiment satisfaits ou très satisfaits par le télétravail, ce qui montre le fort intérêt des frontaliers pour cette organisation.



En revanche, ce pourcentage baisse légèrement lorsque l'on prend en compte le bien-être de l'entreprise en elle-même et la relation avec les collègues. Dans ce cadre, les notes équivalentes ou supérieures à 4 représentent 89% des votes



Phénomène abondant et plébiscité

Règlementation du télétravail

75% des frontaliers pensent connaître les conséquences du télétravail frontalier au niveau fiscal, social et droit du travail.



41%



33%

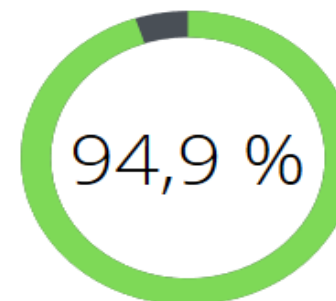


26%

Il sont 41% à l'avoir appris par leur entreprise, 33% par une association de frontaliers et 26% d'une autre manière (internet, médias...)



En conclusion, les frontaliers sont 94.9% à souhaiter continuer le télétravail après la crise sanitaire.



Phénomène abondant et plébiscité

39,39 % des frontaliers travaillant en Suisse interrogés souhaiteraient télétravailler 3 jours par semaine, contre 21,57 % deux jours par semaine (soit 40 % de l'activité)

Aujourd'hui: neutralisation des "25%"

► Protection sociale des frontaliers : flexibilité encore jusqu'au 30 juin 2023

Dans le contexte pandémique exceptionnel, la France et la Suisse ont convenu de neutraliser les effets des mesures prises. Ainsi le recours massif au télétravail n'entraîne **pas de modification de votre affiliation, même si sa durée dépasse le seuil des 25% fixé par les règlements européens de coordination en matière de sécurité sociale.** Vous continuez à être affilié et pris en charge par le régime de sécurité sociale de l'État de votre employeur.

Les autorités compétentes suisses et françaises ont prolongé cette période de flexibilité jusqu'au 30 juin 2023. **Le télétravail sera également sans incidence sur le choix que vous avez fait en matière d'assurance maladie** : si vous avez choisi l'assurance maladie française, vous restez affilié au régime de sécurité sociale français en matière de prise en charge des soins de santé. Dans le cas contraire, c'est le régime suisse de sécurité sociale qui reste compétent.

Demain ?

- Retour à la règle des 25%...
 - Rejet des **frontaliers français** qui souhaitent rester assurés en Suisse
 - Crainte de pratiques discriminatoires
 - Crainte d'une discrimination à l'embauche
 - Souhait de pratiques sécurisées (rapport Assemblée Nationale n°4931 du 20 janvier 2022 visant à l'augmentation du télétravail des travailleurs frontaliers)
 - Possibilités de pratiques déviantes des **entreprises suisses** ?
 - Risque de jours de télétravail « non officiels »
 - Interdiction/limitation du nombre de jours de télétravail depuis la France
 - Une discrimination contraire à l'article 45 TFUE ?
 - Impact sur les conditions d'embauche ?

Demain ?

- Retour à la règle des 25%...: **soulagement côté français ?**
 - Entreprises françaises locales souffrent de débauchage
 - Marché local de l'immobilier très tendu (+ hausse du coût de la vie)
 - Meilleure collecte de cotisations sociales (par augmentation des assurés sociaux en France)
 - le paiement de cotisations sociales en France par des entreprises étrangères est simplifié ! ("titre firmes étrangères"):
<https://www.tfe.urssaf.fr/portail/accueil.html>

Demain ?

- **Fort soutien du parlement français à un passage à « 40% »**
 - Considérant qu'ont été démontrés les gains positifs associés au placement en télétravail sur le bien-être et la productivité des travailleurs frontaliers, sur le taux d'utilisation des infrastructures de transports, sur le dynamisme économique local ainsi que sur l'environnement ;
 - Considérant que les travailleurs frontaliers ont d'ores et déjà indiqué être en majorité favorables à la pérennisation du recours au télétravail, au delà des possibilités résultant de l'application des règles actuelles en matière de sécurité sociale et d'imposition ;
 - **Estime nécessaire d'offrir aux travailleurs frontaliers la possibilité d'être placés en télétravail jusqu'à deux jours par semaine** sans que cela entraîne de conséquences sur la détermination des régimes de sécurité sociale et d'imposition qui leur sont applicables
 - Invite le Gouvernement français, en cas d'échec des négociations techniques sur une solution commune, à engager la passation **d'accords bilatéraux sur la base de l'article 16 règlement (CE) n° 883/2004** du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 susvisé afin d'aboutir au même objectif (Assemblée nationale, résolution du 9 mars 2022 visant à l'augmentation du télétravail des travailleurs frontaliers et à mener une réflexion européenne sur leur statut).

Demain ?

- **Comment calculer le seuil des 25%** si l'accord franco-suisse cesse en cours d'année civile ?
 - « Pour déterminer la législation applicable au titre des paragraphes 7 et 8, les institutions concernées tiennent compte de la **situation future** prévue pour les douze mois civils à venir » (art. 14§10, règl. 987/2009)
 - « **les modalités antérieures d'exercice des activités** peuvent aussi constituer un indicateur fiable du comportement futur et ainsi, lorsqu'il n'est pas possible de baser une décision sur des modalités de travail ou des tableaux de services anticipés, **il sera raisonnable d'observer la situation des douze mois écoulés et de l'utiliser pour évaluer l'activité substantielle** » (guide pratique).
- La règle fiscale des 40%, un élément de confusion ?
 - Depuis le 1^{er} janvier 2023, le télétravail est possible jusqu'à 40% du temps de travail par année sans remettre en cause l'Etat d'imposition des revenus d'activité salariée, notamment pour le personnel frontalier [cantons de Berne, Soleure, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Vaud, Valais, Neuchâtel et Jura : imposition dans l'Etat de résidence]

Télétravail transfrontalier entre la Suisse et la France : la perspective du droit suisse

Bettina Hummer, Professeure, Université de Lausanne

1. Introduction
2. Casus
3. Variantes

Pierre travaille pour Paul SA à Nyon



Nyon - Suisse



Divonne - France

Pierre travaille pour Paul SA à Nyon



Nyon - Suisse

13 | b. i R 883: Pierre est assuré en Suisse.

Cadre juridique

- ALCP -> règlements 883/2004 et 987/2009
 - coopération 76 II, III R 883/2004 16, 20 II R 987/2009
- procédure nationale
 - adoption d'une décision 49 I LPGA
 - notification valable 49 III LPGA, 34 PA
 - degré de preuve vraisemblance prépondérante
 - instruction 43 LPGA
 - devoir d'informer 27 LPGA, 72 OLAA, ATF 139 V 339
 - droit d'être entendu 42 LPGA
 - décision en constatation 49 II LPGA

Télétravail transfrontalier entre la Suisse et la France : la perspective du droit suisse

Bettina Hummer, Professeure, Université de Lausanne

1. Introduction
2. Casus
- 3. Variantes**

Pierre travaille pour Paul B.V.

siège : Amsterdam 14 § 5bis R 987/2009



Nyon - Suisse



Divonne - France

Pierre travaille pour Paul B.V.

siège : Amsterdam 14 § 5^{bis}, 13 § 1 b. i. R 987/2009



Nyon - Suisse



Divonne - France

Pierre est assuré aux Pays-Bas.

Pierre travaille pour Paul Inc. siège : San Francisco 14 § 11 R 987



Nyon - Suisse



Divonne - France

Pierre est assuré en France.

*Cf. Steinmeyer in Fuchs/Janda, EuSozR, 8^e éd.
Art. 13 N° 13*

Paul B.V.
Amsterdam

13 § 1 b iv R 883

Jean SA
Bruxelles



Nyon - Suisse



Divonne - France

Pierre est assuré en France.

Booking.com B.V.
Amsterdam

DeepL SE
Cologne

Jean SA
Bruxelles



Nyon - Suisse



Divonne - France

Pierre est assuré en France.

Critères de rattachement

- lieu de travail
 - siège d'employeur
 - lieu de résidence

But : désigner le droit avec lequel le cas présente les liens les plus étroits ; éviter des conflits positifs et négatifs.

CJUE aff. Calle Grenzshop ECLI:C:1995:37

Jack travaille pour Paul SA à Nyon



Nyon - Suisse

Jack est assuré en Suisse : AVS/AI, PP, LAA, etc.



Divonne - France

Jack travaille pour Paul B.V.



Divonne - France

Nyon - Suisse

Jack est assuré en Suisse : AVS/AI, PP, LAA, etc.

ANOBAG : le travailleur paie les cotisations 6 | LAVS



Home / Versicherungen / AHV - Beiträge / Arbeitnehmende ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber

< AHV - BEITRÄGE

Arbeitgebende und
Arbeitnehmende

Hauspersonal

**Arbeitnehmende ohne
> beitragspflichtigen
Arbeitgeber**

Arbeitnehmende ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber

 FORMULARE

Wer sind Arbeitnehmende ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber?

Arbeitnehmende ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber (ANobAG) sind im Allgemeinen Angestellte eines ausländischen Unternehmens ohne Betriebsstätte in der Schweiz.



Accueil / Assurances / AVS - Cotisations / Salarié·e·s d'un employeur non tenu de cotiser

< AVS - COTISATIONS

Employeurs et
salarié·e·s

Personnel de maison

> **Salarié·e·s d'un
employeur non tenu de
cotiser**

Salarié·e·s d'un employeur non tenu de cotiser



Qui sont les salariés d'un employeur non tenu de cotiser ?

Les salarié·e·s d'un employeur non tenu de cotiser (ANobAG) sont en général des employé·e·s d'une entreprise étrangère qui ne possède pas d'établissement stable en Suisse.

Jack travaille pour Paul B.V.



Divonne - France

Nyon - Suisse

Jack est assuré en Suisse : AVS/AI, PP, LAA, etc.

ANOBAG : le travailleur paie les cotisations 6 | LAVS

Jack travaille pour Paul B.V.



Divonne - France

Jack est assuré en Suisse : AVS/AI, PP, LAA, etc.

12 II LAVS TF III^e Cour de droit public, 9C_70/2022, 9C_76/2022
arrêt du 16 février 2023 -> ATF 149 V NN

Jack travaille pour Paul **B.V.**



12 II LAVS : « Sont
**tenus de payer des
cotisations tous les
employeurs ayant un
établissement stable
en Suisse (...)** ».

Jack est assuré en Suisse : AVS/AI, PP, LAA, etc.

12 II LAVS TF III^e Cour de droit public, 9C_70/2022, 9C_76/2022
arrêt du 16 février 2023 -> ATF 149 V NN

Jack travaille pour Paul B.V.



12 II LAVS : « Sont
**tenus de payer des
cotisations tous les
employeurs ayant un
établissement stable
en Suisse (...)** ».

Nyon - Suisse

Jack est assuré en Suisse : AVS/AI, PP, LAA, etc.

Paul B.V. : établissement stable en Suisse - 12 II LAVS ?

T travaille pour LUC SA à St. Gall

Présence digitale de Luc SA en Autriche : établissement stable CDI ?



Dornbirn - Autriche

St. Gall - Suisse

T est assuré en Suisse : AVS/AI, PP, LAA, etc.

Merci pour votre attention !

Annexes extraits

- Accord-cadre « télétravail 49,9 % » 16 I R 883
- TF III^e Cour de droit public arrêt du 16 février 2023
- Info ANOBAG Caisse supplétive LAA
- Projet Directive « présence numérique » COM(2018) 147
- Projet Directive « travail via plateforme » COM(2021) 762
- Avis Administration fiscale autrichienne 2021

Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/int/donnees-de-base-et-conventions/telearbeit.html>

Article 3

Applicable legislation

Upon request, a person who carries out habitual cross-border telework within the meaning of Article 1 of this Framework Agreement and is covered by Article 2, will be subject on the basis of Article 16 (1) of the Basic Regulation to the legislation of the State in which the employer has his registered office or place of business, provided that the cross-border telework in the State of residence is less than 50% of the total working time.

Article 4

Procedure

(1) A request under Article 3 of this Framework Agreement shall be submitted in accordance with Article 18 of the Implementing Regulation.

(2) This Framework Agreement does not cover requests, as referred to in paragraph 1, if such requests concern a period prior to the entry into force.

(3) Without prejudice to paragraph 2 and Article 6, this Framework Agreement shall not cover a request as referred to in paragraph 1, if such a request concerns a period prior to the date on which the request was submitted, unless during this period social security contributions were paid into or the employee

TF III^e Cour de droit public, 9C_70/2022, 9C_76/2022 - arrêt du 16 février 2023

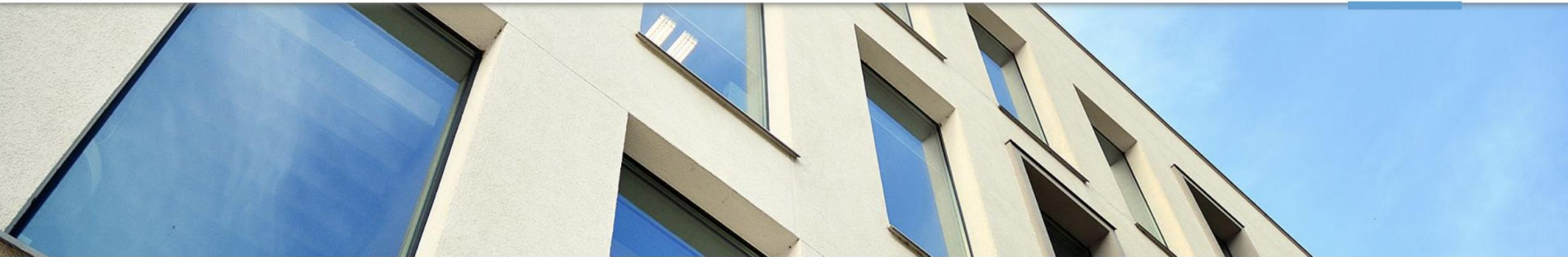
Considérant 10.8 :

« établissement stable » selon 12 II LAVS

- avoir un **local à disposition** et y exercer
- au moins une partie de l'**activité économique**

TF III^e Cour de droit public, 9C_70/2022, 9C_76/2022 - arrêt du 16 février 2023

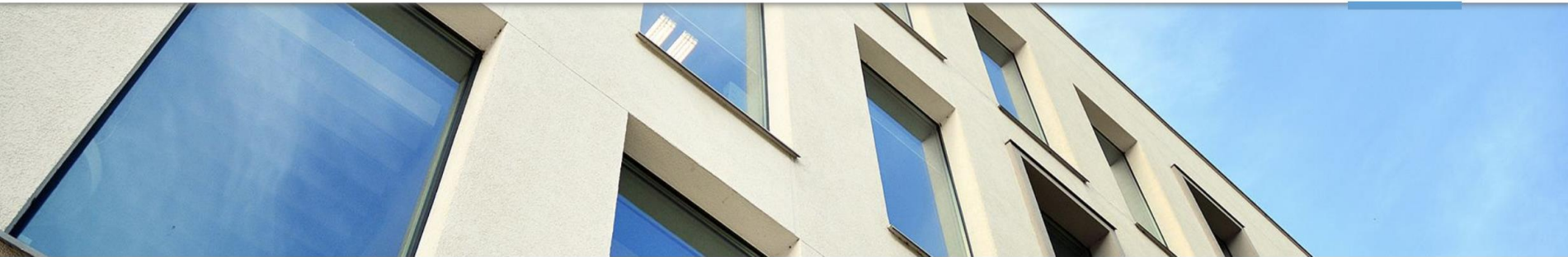
10.1. Nach der von der Ausgleichskasse angerufenen Bestimmung des Art. 12 Abs. 2 AHVG sind alle Arbeitgeber, die in der Schweiz eine Betriebsstätte haben (oder in ihrem Haushalt obligatorisch versicherte Personen beschäftigen), beitragspflichtig. Hat eine Arbeitgeberin keine Betriebsstätte in der Schweiz, ist sie gestützt auf Art. 12 Abs. 3 lit. a AHVG beitragspflichtig, wenn sich dies aus einer zwischenstaatlichen Vereinbarung oder völkerrechtlicher Übung ergibt. Eine Beitragspflicht aus einer zwischenstaatlichen Vereinbarung besteht für die Arbeitgebenden mit Wohnsitz, Sitz oder Betriebsstätte in einem EU/EFTA-Mitgliedstaat, wenn die Verordnung Nr. 883/2004 anwendbar ist, dies gestützt auf Art. 21 Abs. 1 der Verordnung (EG) des Europäischen Parlaments und des Rates Nr. 987/2009 vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (SR 0.831.109.268.11), wobei allerdings nach Abs. 2 derselben Bestimmung Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine abweichende Regelung treffen können. Wie die Ausgleichskasse zutreffend vorbringt, finden die Verordnungen Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 entsprechend ihrem persönlichen Geltungsbereich nur Anwendung auf Schweizer Staatsangehörige und Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der EU oder der EFTA. Der Grund dafür liegt darin, dass die Schweiz die Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausdehnung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschliesslich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Verordnungen fallen, nicht übernommen hat (vgl. dazu **BGE 141 V 521** E. 4.3.1). Bei der



ANOBAG

Les salariés sans employeur soumis à l'obligation de cotiser (ANOBAG) sont des personnes ayant un lieu de travail en Suisse qui travaillent pour un employeur non soumis à l'obligation de cotiser. Il s'agit, par exemple, de sociétés étrangères sans domicile commercial en Suisse ou d'ambassades/consulats d'un autre pays.

En tant que salarié ayant le statut d'ANOBAG, vous avez droit à des cotisations de sécurité sociale en vertu du droit suisse. Les informations suivantes concernent exclusivement l'assurance accident obligatoire (LAA).



ANOBAG

Les salariés sans employeur soumis à l'obligation de cotiser (ANOBAG) sont des personnes ayant un lieu de travail en Suisse qui travaillent pour un employeur non soumis à l'obligation de cotiser. Il s'agit, par exemple, de sociétés étrangères sans domicile commercial en Suisse ou d'ambassades/consulats d'un autre pays.

En tant que salarié ayant le statut d'ANOBAG, vous avez droit à des cotisations de sécurité sociale en vertu du droit suisse. Les informations suivantes concernent exclusivement l'assurance accident obligatoire (LAA).

MENU

RECHERCHE RAPIDE

Conseils pour la recherche

Besoin de plus d'options de recherche? Utilisez [Recherche avancée](#)

EUROPA > Page d'accueil EUR-Lex > EUR-Lex - 2018_72 - FR

2018/0072/CNS

Partager

- Sauvegarder dans «Mes éléments»
- Suivre cette procédure
- Lien permanent
- Télécharger la notice

Procédure 2018/0072/CNS

COM (2018) 147: Proposition de DIRECTIVE DU CONSEIL établissant les règles d'imposition des sociétés ayant une présence numérique significative

En cours

En savoir plus sur cette procédure ▾

Type: **Procédure de consultation (CNS)**

Qu'est-ce qu'une procédure de consultation?



MENU

RECHERCHE RAPIDE



Conseils pour la recherche

Besoin de plus d'options de recherche? Utilisez Recherche avancée

EUROPA > Page d'accueil EUR-Lex > EUR-Lex - 52021PC0762 - FR

Document 52021PC0762

Help Print Share Partager

Texte

Informations sur le document

Procédure

Procédure interne

Sauvegarder dans «Mes éléments»

Suivre cette procédure

Lien permanent

Procédure 2021/0414/COD

COM (2021) 762: Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work

En cours

En savoir plus sur cette procédure ▾

Type: Ordinary legislative procedure (COD)

Qu'est-ce qu'une procédure législative ordinaire? ⓘ



Avis de l'administration fiscale autrichienne en 2021


→ ↻ findok.bmf.gv.at/findok?execution=e1s1



[Kontakt](#)
[Impressum](#)
[Datenschutz](#)

[Bestandslisten
gem. IWG 2022](#)

[Nutzungs-
bedingungen zum
XML-Download](#)

 **Bundesministerium
Finanzen**



[PDF](#) | [XML](#) | [Permalink](#)

EAS-Auskunft des BMF vom 01.06.2021, 2021-0.195.809

gültig ab 01.06.2021

Betriebsstätte bei Hilfstätigkeiten im Konzern?

EAS 3432; D Deutschland; 0500 Betriebsstätte

Übt eine Angestellte einer in Deutschland ansässigen Kapitalverwaltungsgesellschaft, die Teil einer internationalen Investmentfonds-Gruppe ist, ihre Tätigkeit zur Gänze in ihrer in Österreich gelegenen Privatwohnung aus und handelt es sich bei der Tätigkeit um Routineaufgaben im Bereich des Rechnungswesens, die für verschiedene Gesellschaften in der Gruppe erbracht werden, so stellt sich die Frage, ob die deutsche Gesellschaft dadurch in Österreich eine Betriebsstätte begründet.

Sowohl nach nationalem als auch nach DBA-Recht kann die Privatwohnung eines Angestellten grundsätzlich eine Betriebsstätte für den Arbeitgeber begründen, wenn die Voraussetzungen gemäß Art. 5 Abs. 1 OECD-MA erfüllt sind (siehe dazu ausführlich [EAS 3392](#) und [EAS 3415 mwN](#)). Dient die Geschäftseinrichtung lediglich vorbereitenden oder Hilfstätigkeiten, gilt sie jedoch gemäß Art. 5 Abs. 4 OECD-MA nicht als Betriebsstätte. Für die Beurteilung, ob eine Hilfstätigkeit im Sinne von Art. 5 Abs. 4 OECD-MA vorliegt, ist die Gesamttätigkeit des Unternehmens der Ausgangspunkt, wobei entscheidend ist, ob die Tätigkeit der festen Geschäftseinrichtung an sich einen wesentlichen und maßgeblichen Teil der Tätigkeit des Gesamtunternehmens ausmacht (vgl. [Pkt. 1.1.2. des Salzburger Steuerialogs 2009](#), [EAS 3399](#)).

La perspective de l'entreprise

Problèmes pratiques et solutions possibles

Guylaine Riondel Besson

Docteure en droit

Des solutions pour pérenniser le télétravail transfrontalier

- Peu de télétravail avant la pandémie.
 - Méconnaissance des règles d'assujettissement et d'imposition en cas de télétravail transfrontalier.
- Un recours massif au télétravail durant la pandémie.
 - Aucun impact en matière sociale et fiscale quel que soit le taux d'activité effectué en télétravail.
 - Attestation A1 non nécessaire.
- Des solutions postpandémie en matière sociale et fiscale en vue de pérenniser le télétravail transfrontalier.
 - Une nécessaire cohérence entre le social et le fiscal.
 - Des interrogations qui persistent de la part des entreprises.

Les solutions postpandémie au niveau social (1)

- Accord-cadre sur l'application de l'art. 16§1 du règlement (CE) n°883/2004 en cas de télétravail transfrontalier habituel.
- Télétravail transfrontalier compris entre 25% et 49,9%.
- Dérogation aux règles d'assujettissement ordinaire afin de faciliter le télétravail au-delà du 30 juin 2023 dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs.
- La dérogation s'applique uniquement aux situations concernant deux Etats signataires de l'accord.

Les solutions postpandémie au niveau social (2)

- Les Etats qui ont annoncé leur intention de signer l'accord cadre (liste à jour au 21/05/2023) :
- Allemagne, Autriche, Belgique, Estonie, Finlande, Hongrie, Irlande, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Slovaquie, Suisse, République Tchèque, Liechtenstein, Norvège.

Les solutions postpandémie au niveau social (3)

Le télétravail entre deux Etats signataires de l'accord :

- Le télétravail compris entre 24,9% et 49,9% de l'activité effectuée au siège de l'employeur peut être exercé depuis le pays de résidence sans impact sur l'affiliation.
- Au-delà du seuil : affiliation au système de sécurité sociale du pays de résidence sur la totalité du salaire.

Télétravail entre 2 Etats non-signataires ou entre un Etat signataire et un Etat non-signataire:

- application des règles ordinaires (art. 13§1 R. 883/2004 – Activité substantielle).

Les solutions postpandémie au niveau social (4)

- L'accord cadre ne s'applique pas :
 - en cas de télétravail transfrontalier < 25% dans les relations avec tous les Etats UE/AELE ;
 - en cas de cumul télétravail et exercice d'une partie de l'activité dans l'Etat de résidence signataire ;
 - en cas d'exercice d'une activité dans un Etat UE/AELE autre que l'Etat de résidence signataire et de la Suisse
 - en cas d'exercice d'une activité pour un employeur suisse et d'une activité pour un autre employeur UE/AELE ;
 - aux travailleurs indépendants.
 - application des règles ordinaires (art, 13§1 R. 883/2004 – activité substantielle)

Les solutions postpandémie au niveau social (5)

Les modalités

- Lorsque l'accord cadre s'applique :
 - Attestation A1 demandée par l'employeur suisse (validité maximale de 3 ans renouvelable).
- Lorsque l'accord ne s'applique pas :
 - Règles de procédure ordinaire :
détermination de l'assujettissement par l'Etat de résidence.

Les solutions postpandémie au niveau social (6)

- Le télétravail ordinaire et ponctuel à temps plein dans le cadre d'un détachement (art. 12 R. 883/2004).
- Situations visées :
 - prise en charge de proches à l'étranger ;
 - raisons médicales ;
 - fermeture des bureaux pour rénovation ;
 - télétravail depuis une destination de vacances.
- Détachement de 24 mois maximum.
- Demande d'attestation A1 à effectuer par l'employeur auprès de sa caisse AVS.

Des solutions postpandémie au niveau fiscal (1)

Les textes de référence

- Convention du 09/09/1966 (travailleurs transfrontaliers)
 - Principe de l'imposition à la source dans le canton d'emploi.
 - Art. 17§1 : les traitements et salaires d'origine privée ne sont imposables que dans l'État où s'exerce l'activité personnelle, à moins que l'emploi ne soit exercé dans l'autre Etat contractant. Si l'emploi y est exercé, les rémunérations reçues à ce titre sont imposables dans cet autre Etat.
 - Aucun seuil de tolérance.

Des solutions postpandémie au niveau fiscal (2)

- Accord fiscal du 11/04/1983 (travailleurs frontaliers).
 - Art. 17§4 : principe de l'imposition des salariés frontaliers du secteur privé dans le pays de résidence (France).
 - La rémunération perçue en Suisse est imposée en France.
 - Sont concernés les frontaliers occupés dans les cantons de VD, VS, JU, SO, BS, BL, NE et BE.

Des solutions postpandémie au niveau fiscal (3)

Rappel

- Conclusion d'un accord amiable entre la France et la Suisse le 13 mai 2020.
- Les travailleurs frontaliers (accord de 1983) et transfrontaliers (convention de 1966) conservent leur régime d'imposition, même s'ils travaillent à partir de leur domicile.
- Accord reconduit jusqu'au 31/12/2022.

Des solutions postpandémie au niveau fiscal (4)

Volonté des Etats suisse et français de pérenniser le télétravail transfrontalier.

- Accord amiable entre la France et la Suisse, approuvé le 22 décembre 2022, entré en application le 01/01/2023.
- Accord provisoire qui s'applique jusqu'au 30/06/2023.
- Poursuite de l'accord au-delà de cette date à condition qu'il soit formalisé par un avenant à la convention de 1966 avant le 30/06/2023.

Des solutions postpandémie au niveau fiscal (5)

Frontaliers relevant de l'accord fiscal de 1983

- Télétravail dans la limite de 40% du temps de travail = maintien de l'imposition en France de la totalité de la rémunération.
- Paiement de l'impôt par le système de l'acompte.

Transfrontaliers relevant de la convention fiscale de 1966

- Télétravail dans la limite de 40% = maintien de l'imposition à la source en Suisse sur la totalité du salaire.
- Possibilité pour le frontalier de choisir d'être imposé en France sur le salaire afférent aux jours télétravaillés → difficultés de mise en œuvre des modalités d'application par l'employeur.

Les solutions postpandémie au niveau fiscal (6)

Télétravail et missions temporaires

- § 2 de l'accord amiable : (...) l'expression « *activité exercée en télétravail depuis l'Etat de résidence* » désigne toute forme d'organisation du travail, dans laquelle, un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié dans son Etat de résidence, à distance et en dehors des locaux de l'employeur, pour le compte de celui-ci, conformément aux dispositions contractuelles liant l'employé et l'employeur, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. **Cette expression inclut également les missions temporaires exercées par le salarié pour le compte de cet employeur dans l'Etat de résidence ou dans un Etat tiers, pour autant que leur durée cumulée n'excède pas 10 jours par année.** »

https://www.impots.gouv.fr/sites/default/files/media/10_conventions/suisse/accord-amiable-hors-frontaliers-83.pdf

- Interprétation du ministère français des finances :
40% de télétravail + 10 jours maximum de déplacement = pas d'incidence fiscale.

Les solutions postpandémie au niveau fiscal (7)

Les obligations de l'employeur en cas d'imposition du salaire en France.

- Désignation d'un représentant fiscal en France (art. 1671 CGI français).
- Infraction pénale (Art. 271 CP suisse).

La caractérisation d'un établissement stable en France par un agent dépendant.

- Le risque éventuel que le travail effectué à domicile par le frontalier crée un établissement stable pour l'employeur suisse en France demeure important en fonction de la position, des tâches et des fonctions des frontaliers concernés.

Merci de votre attention