


Comment appréhender les demandes de télétravail à l'étranger ?

Risques et recommandations

29 novembre 2022



La reproduction en tout ou partie du contenu du présent document est strictement interdite. Le présent document ne peut remplacer une prestation de conseils spécifiques. En conséquence, WTW décline toute responsabilité pour toute perte ou dommage qui serait occasionné(e) à un tiers du fait de toute action ou de toute abstention de sa part qui résulterait du contenu du présent document ou des informations y figurant.

Vos intervenants aujourd'hui



Charlotte BERTRAND

Avocate associée cabinet Fromont
Briens

charlotte.bertrand@fromont-briens.com



Jean-Martial BUISSON

Avocat associé cabinet Fromont Briens

jean.martial.buisson@fromont-briens.com



Cécile SCHECHTER

Directrice Département Mobilité
Internationale WTW

cecile.schechter@grassavoye.com

Objectifs du webinar



1. Développement du télétravail à l'étranger dans les entreprises : état des lieux, 2 ans après le COVID
2. Court panorama des risques pour un employeur français
3. Zoom sur le droit du travail
4. Zoom sur la protection sociale
5. Zoom sur la fiscalité

Etat des lieux 2 ans après le COVID

Le télétravail à l'étranger pour les entreprises en France

Un certain nombres d'entreprises se sont penchées sur le sujet mais des réactions très différentes

La **plupart** des **grandes entreprises** ont déjà étudié le sujet

- Trop de risques ;
- Décision de **ne pas offrir** aux salariés la possibilité de télétravailler à l'étranger

Quelques grandes entreprises **ont décidé d'offrir cette possibilité, après une étude complète**, la mise en place d'un cadre et de process :

- ✓ Publicis : six semaines par an (80 pays)
- ✓ Ubisoft : 20 jours par an (Union Européenne seulement)
- ✓ Google : 20 jours par an
- ✓ Renault : 30 jours par an

Des entreprises jeunes et plus petites **ont décidé d'offrir cette possibilité MAIS sans étude complète**



Et chez vous ?

Panorama des risques et rappels sur quelques notions

Les risques à prendre en considération sont nombreux et de différents types



Zoom sur le droit du travail

1. Le droit de télétravailler à l'étranger



Différents principes à concilier

➤ Rappel sur le télétravail :

- L'employeur n'est pas contraint de mettre en place le télétravail dans l'entreprise ;
- Le cas échéant, le télétravail est mis en place par accord collectif ou à défaut par le biais d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe. A défaut d'accord ou de charte, l'employeur et le salarié formalisent l'accord par tout moyen (C. trav., art. L.1222-9).

➤ Deux principes à concilier

- La liberté d'entreprendre de l'employeur :
 - Celle de ne pas se voir imposer des règles juridiques dans un pays où il n'a pas souhaité entreprendre.
- Le droit au respect de la vie privée du salarié :
 - Libre choix du domicile par le salarié (article 8 CEDH, article 9 du Code civil).



Si le télétravail est mis en place dans l'entreprise, et qu'un salarié souhaite en bénéficier, peut-il réaliser le télétravail à l'étranger ?

Interdire le télétravail à l'étranger ?

➤ Deux situations se sont présentées au cours des deux dernières années :

1. Après les confinements, l'employeur découvrait que son salarié télétravaillait à l'étranger et que ce dernier souhaitait poursuivre cette organisation ;
2. Les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou les salariés dans le cadre de leur négociation individuelle, souhaitent envisager tout ou partie de l'activité à l'étranger.

➤ Les obstacles à une interdiction absolue :

- Les restrictions apportées par l'employeur aux libertés du salarié doivent être justifiées et proportionnées au but recherché (C. trav., art. L.1121-1) ;
- Clause de domiciliation ou de résidence : interdiction d'insérer une clause dans le contrat de travail imposant une domiciliation au salarié.

➤ Cependant, l'immense majorité des accords ou des chartes sur le télétravail qui ont été publiées récemment limitent le lieu du travail à la France métropolitaine.



Il est donc impératif d'anticiper la question du télétravail à l'étranger en prenant connaissance des risques pratiques et juridiques.

Zoom sur le droit du travail

2. Détermination de la loi applicable

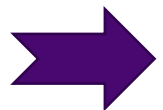


Détermination de la loi applicable

Rome I

- Le principe : la loi applicable est celle choisie par les parties (art 8 §1) ;
- En l'absence de choix : la loi applicable est celle du lieu d'exécution du contrat (art. 8 § 2) ou à défaut la loi du lieu d'embauche (art. 8 § 3);
- Toutefois, s'il résulte de circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui déterminé selon les deux précédents critères, c'est la loi de cet autre pays qui s'applique (art. 8 § 4).

Il convient de noter que lorsque le juge d'un pays est saisi en raison d'un contrat, ce dernier pourra faire application des lois de police du pays où il est saisi (pays dit du « for »)



Il est donc impératif *a minima* de prévoir entre les parties à l'occasion de la formalisation du télétravail à l'étranger la loi applicable choisie par les parties.

Zoom sur le droit du travail

3. L'exécution du contrat de travail en télétravail à l'étranger



L'obligation de sécurité de l'employeur (« duty of care ») : quid du télétravail à l'étranger ?

Obligation générale de sécurité de l'employeur

Prévention des risques physiques

- Sécurité électrique ;
- Ergonomie du poste de travail;
- Prévention des risques physiques inhérent au travail à domicile ou isolé (ex : malaise).

Prévention des risques psychosociaux

- Isolement ;
- Charge de travail : charge de travail identiques aux salariés travaillant sur site, respect des durées maximales de travail, minimales de repos.

Accidents

- L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail ;
- **Recommandation : mise à jour de la police d'assurance de l'employeur en matière de risques professionnels.**



Il est évident qu'une partie de ces risques peuvent être majorés du fait du télétravail à l'étranger.

Le préalable à l'exécution du contrat de travail à l'étranger

- **Le respect du droit de l'immigration du pays où le télétravailleur s'installe (visa, autorisation de travail) ;**
- **Certains pays aménagent leur législation pour s'adapter à ces nouveaux modes de travail :**
 - Exemple de la Thaïlande qui met en place un visa de 10 ans pour les télétravailleurs selon certaines conditions :
 - Le salarié doit gagner au minimum 80 000 dollars sur deux ans ;
 - Justifier de 5 ans d'expérience ;
 - Le chiffre d'affaires de l'employeur doit être suffisant.
 - Exemple des travailleurs frontaliers avec le Luxembourg qui seront imposés au-delà de 34 jours en France à partir de 2023 contre 29 jours actuellement.

Le respect du principe d'égalité de traitement

Sur la prise en charge des frais de repas (tickets restaurant, cantine) :

- **Tickets restaurant : les salariés en télétravail doivent en bénéficier au même titre que les salariés en présentiel ;**
- **Limite : les télétravailleurs n'ont pas le droit à une indemnité versée aux salariés en présentiel en raison de la fermeture d'une cantine pendant le covid dès lors qu'il n'y a pas d'identité de situation (CA Versailles, 14e ch., 21 avr. 2022, n° 21/06324)**



Si un télétravailleur français a le droit aux tickets restaurant, est-ce que celui qui est en télétravail à l'étranger, et dont le contrat est régi par le droit français (cf. supra), a le droit d'en bénéficier ?


Les dérives du télétravail à l'étranger

➤ Les problématiques liées au temps de travail :

- Gestion d'un décalage horaire important ;
- Suivi de la charge de travail à distance (Respect des obligations prévues à l'article L.1222-10 du Code du travail) ;
- Droit à la déconnexion du salarié.

➤ La prise en charge des frais de transport

- En principe : remboursement à 50% pour l'utilisation des transports publics intérieurs (SNCF, RATP, etc.) ou de services publics de vélo ;
- Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale : les travailleurs frontaliers qui résidents dans un pays limitrophe à la France sont susceptibles de bénéficier de cette prise en charge lorsqu'ils relèvent des législations françaises de travail et de sécurité sociale.



La question de la prise en charge des frais de transport doit être précisée dès lors qu'elle peut s'avérer coûteuse pour l'entreprise. La majorité de nos clients qui ont autorisé le télétravail à l'étranger pour convenance personnelle ne prennent pas en charge les frais de déplacements depuis l'étranger.

Zoom sur la protection sociale

Quelle législation de Sécurité sociale ?



Un petit rappel des définitions au regard de la Sécurité sociale Française (SsFr)

Un expatrié

- N'est pas affilié à la SsFr ;
- Cotise au régime de son pays d'accueil s'il existe un régime obligatoire ;
- Protection sociale Santé et Prévoyance :
 - CFE + contrat complémentaire
 - Ou contrat 1^{er} euro
- N'est pas concerné par les règles d'exonération.

Un détaché

- Reste affilié à la SsFr ;
- S'il est détaché dans l'UE ou s'il existe une convention bilatérale avec le pays d'accueil : il bénéficie des prestations dans ce dernier ;
- Il cotise « naturellement » aux régimes métropolitains.

Un frontalier

- Réside d'un côté de la frontière et travaille de l'autre côté ;
- Est affilié à la Sécurité sociale du pays de l'employeur et aux régimes complémentaire qu'il a mis en place.

Un télétravailleur

- Salarié qui effectue son travail hors des locaux de l'employeur, de façon volontaire, et en utilisant les technologies de l'information et de la communication
Il peut par ailleurs être expatrié, détaché, frontalier.

Détermination de la législation de sécurité sociale applicable

Principes de territorialité

- Déterminer la législation de sécurité sociale applicable permet de connaître le **régime de sécurité sociale** :
 - **Au titre duquel une personne va bénéficier de prestations.**
 - **Auquel des charges sociales doivent être versées.**
- La plupart des législations posent le **principe de territorialité** en vertu duquel toute personne est soumise à la législation de l'**État sur le territoire duquel elle exerce son activité professionnelle** (→ salariée ou indépendante).

Détermination de la législation de sécurité sociale applicable

Principes

- Lorsqu'une personne :
 - travaille dans un pays (→ son État d'origine) et dépend du régime de sécurité sociale de ce pays,
 - puis se déplace dans un autre pays (→ son État d'accueil) pour y effectuer son activité et devient donc soumis à la législation de ce pays,
 - il s'agit d'une **expatriation au sens de la sécurité sociale** (→ autonome des autres types d'expatriation : fiscale, personnelle et familiale, *etc.*).
- En principe, les télétravailleurs sont donc soumis au régime de sécurité sociale de l'État depuis lequel ils travaillent (→ sans incidence de leur domicile, du lieu du siège social de leur employeur, *etc.*).

Détermination de la législation de sécurité sociale applicable

Exceptions : le détachement

- Afin de faciliter les situations de mobilité internationale, les États peuvent s'accorder (→ dans le cadre de règlements européens ou de conventions bilatérales) sur diverses **exceptions au principe de territorialité** permettant de rendre applicable une **législation différente de celle de l'État où une personne exerce son activité**.
- La principale exception est le **détachement**. Il permet de **maintenir l'affiliation d'une personne en situation de mobilité internationale à son régime de sécurité sociale d'origine**.
- Le détachement est toujours **temporaire** (→ entre 2 et 5 ans maximum suivant les États, parfois renouvelables) et suppose d'obtenir une **attestation de maintien** de la part des organismes de sécurité sociale de l'État d'origine (→ en France, de la part de l'URSSAF), par exemple appelée « certificat A1 » au sein de l'Union européenne.

Détermination de la législation de sécurité sociale applicable

Exceptions : la pluriactivité

- Les textes prévoient également souvent, en cas de **cumul d'activités sur le territoire de plusieurs États différents**, des règles garantissant l'unicité de la législation applicable. Elles permettent d'éviter les doubles affiliations et ainsi notamment les doubles cotisations.
- En matière de règlements européens par exemple, en cas de **cumul d'activités**, l'unique État compétent est celui qui est à la fois, **s'il existe** :
 - Celui de la **résidence de l'intéressé** (→ centre d'intérêt de la personne concernée, déterminé en procédant à une évaluation globale incluant des éléments pertinents de la situation personnelle tels que sa situation familiale, son domicile fiscal, la durée de sa présence, *etc.*).
 - Celui dans lequel la personne exerce une **partie substantielle de son activité** (→ le temps de travail et la rémunération sont des critères indicatifs qui caractérisent généralement une activité substantielle lorsqu'ils se situent à **plus de 25 %** dans un État).
- Ainsi, un télétravailleur à domicile dans un État de l'Union européenne se rendant occasionnellement dans les locaux de son employeur en France pourra resté affilié au régime de sécurité sociale de l'autre État (→ et non être affilié en France).

Détermination de la législation de sécurité sociale applicable

Exceptions : la pluriactivité

- Si l'État de la résidence **n'est pas celui de l'activité substantielle**, mais que le salarié ne travaille que pour un seul employeur, **l'État compétent est celui dans lequel l'entreprise qui l'emploie a son siège social**.
- Ainsi, un salarié d'un seul employeur **dont le siège social est en France** ayant établi son **domicile dans un autre État** de l'Union européenne **sans y exercer une activité substantielle** (→ par exemple, il y réalise **moins de 25 %** de son temps de travail) **restera soumis au régime français de sécurité sociale**.
- Dans tous les cas, ces situations doivent être validées par les organismes de sécurité sociale et attestées par des certificats.

Détermination de la législation de sécurité sociale applicable

De nouvelles exceptions propres au télétravail ?

- À ce jour, la plupart des textes internationaux ne traitent jamais du cas particulier du **télétravail**. Seuls les principes généraux précités doivent donc s'appliquer.
- Néanmoins, les textes prévoient souvent (→ par exemple, article 16 du règlement européen n° 883/2004) que les organismes de sécurité sociale des États concernés peuvent **déroger exceptionnellement d'un commun accord aux règles prévues par le texte** en cause. Un tel accord permet, par exemple, soit d'autoriser dès le départ un détachement pour une durée supérieure à 24 mois, soit de le proroger à l'issue de ce délai.
- C'est sur cette base qu'**en mars 2020** la Commission européenne a pu décider que **le télétravail à l'étranger forcé dans le cadre de la crise sanitaire ne donnait pas lieu à l'application du principe de territorialité**. → Les personnes concernées restaient donc soumises au régime de sécurité sociale qui leur était antérieurement applicable.
- Ces mesures, **neutralisant les effets du télétravail transfrontalier**, ont été renouvelées jusqu'au 31 décembre 2022. Les États ont annoncé travailler sur une évolution permanente des règles applicables en la matière.

Zoom sur la protection sociale

Protection Sociale Complémentaire



Couvertures complémentaires et/ou volontaires

- La plupart des télétravailleurs **restent affiliés** à la Sécurité sociale **française**, et ont donc vocation à bénéficier des mêmes couvertures complémentaires que les salariés « **métropolitains** » (ne se trouvant pas en situation de mobilité).

Par exception, **s'ils reçoivent des soins à l'étranger**, il peut être pertinent de leur faire bénéficier de **couvertures adaptées**. D'un point de vue des règles d'exonération « URSSAF », le BOSS (→ [paragraphe 1180](#)) indique qu'il est possible de les rassembler au sein d'une **catégorie objective** sur le fondement du **critère n° 5** mentionné à l'article R. 242-1-1 du CSS.

- Une minorité de télétravailleurs **cesse de relever de la sécurité sociale française**, si le temps passé à l'étranger est très important (> 25%, voire 100%)

Leur employeur ajoute à leur couverture obligatoire locale au sein de l'État d'accueil une **couverture de type « expatrié »**

Zoom sur la fiscalité



Enjeux fiscaux

▪ Pour le salarié :

- Peu important le lieu de résidence, les revenus de source française sont par principe soumis à une retenue à la source. De même, les revenus perçus en France par les personnes y ayant leur domicile fiscal de la part d'un employeur étranger entrent dans l'assiette de l'impôt sur le revenu.
- À défaut de texte international (→ convention bilatérale), la mobilité internationale crée donc un risque de double imposition.
- Néanmoins, la France a conclu 121 conventions bilatérales en matière fiscale.

Exemple d'un salarié télétravaillant depuis l'Allemagne : il n'est pas imposé en Allemagne (→ tous ses revenus peuvent être rassemblés en France pour y être imposés) si les conditions cumulatives suivantes sont respectées

:

- Le salarié ne doit pas résider en Allemagne plus de 183 jours sur l'année fiscale.
 - La rémunération doit être versée par un employeur qui n'est pas résident allemand.
 - La charge des rémunérations ne doit pas être supportée par un établissement stable ou une installation permanente que l'employeur aurait en Allemagne.
- ## ▪ Pour l'employeur, le télétravail de longue durée du salarié à l'étranger peut aboutir à la reconnaissance d'un établissement stable au sens de la législation fiscale.



Temps de questions / réponses