



Version du
10/03/2023

Le télétravail dans le Rhin supérieur

Guide pour les travailleur·e·s frontalier·e·s
et leurs employeur·e·s

Finanziert durch

DEUTSCH-FRANZÖSISCH-
SCHWEIZERISCHE
OBERRHEINKONFERENZ



Financé par

CONFERENCE
FRANCO-GERMANO-SUISSE
DU RHIN SUPERIEUR

Le groupe ad-hoc d'experts « Télétravail » de la Conférence du Rhin Supérieur (DE-CH-FR) a confié à l'Euro-Institut l'élaboration d'un **guide à destination des travailleur.e.s frontalier.e.s et leurs employeur.e.s sur les points de vigilance et les démarches à réaliser en cas de télétravail dans le pays de résidence**. [L'Euro-Institut](#), institut franco-allemand de formation et de conseil sur les questions transfrontalières, remercie les réseaux [INFOBEST](#) et [EURES-T Rhin supérieur](#) pour leurs contenus, explications et relectures tout au long de l'élaboration de la première version, ainsi que toutes les personnes ayant contribué à la finalisation du guide.

Les INFOBESTs (INFormations- und BEratungsSTelle - lieu d'information et de conseil) sont des bureaux d'accueil gratuits et bilingues pour répondre à toutes les questions transfrontalières sur l'Allemagne, la France et la Suisse. Le réseau de partenaires EURES-T Rhin supérieur apporte également gratuitement en français et en allemand des conseils et du soutien pour toutes les questions liées au marché du travail transfrontalier.

DISCLAIMER :

Les informations contenues dans le guide

- *sont exclusivement de nature générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale ;*
- *ne sont pas nécessairement complètes et exhaustives ;*
- *restituent la réglementation en vigueur à la date de version du guide ;*
- *ne constituent pas un avis professionnel ou juridique.*

Source des images et graphiques : Pixabay

Carte du Rhin supérieur sur la page de garde : GeoRhena

SOMMAIRE :

Introduction	4
Définitions	5
Sécurité sociale	6
Fiscalité	8
Droit du travail	11
Synthèse	13
Cas pratiques	14
Conseils et interlocuteur.e.s	15

Financé par :



Avec la collaboration de :

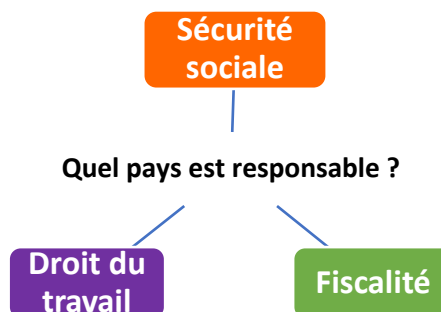


Rédigé par :



Avec la pandémie de Covid-19, il est devenu courant dans de nombreux secteurs de travailler depuis différents lieux, même si ce n'est ni un droit pour les salarié-e-s, ni une obligation pour les employeur-e-s. Le télétravail à domicile, en mission, dans un espace de co-working ou dans d'autres lieux pose néanmoins de grands défis, en particulier pour les régions frontalières. Le télétravail transfrontalier implique pour les employeur-e-s et les salarié-e-s de la région du Rhin supérieur la confrontation de différents systèmes juridiques.

Des dispositions exceptionnelles étaient en vigueur pendant la pandémie pour éviter de changer de régime fiscal ainsi que de sécurité sociale y compris en cas de télétravail accru. Ces exceptions sont déjà arrivées ou vont arriver bientôt à échéance. Il y a encore beaucoup d'incertitudes en matière de droit du travail. Les employeur-e-s et les salarié-e-s du Rhin supérieur se posent actuellement des questions sur les points de vigilance en matière de télétravail transfrontalier.



Ce guide donne des réponses aux questions les plus importantes en cas de télétravail transfrontalier dans les domaines de la sécurité sociale, de la fiscalité et du droit du travail. Elle aborde les risques possibles pour les employeur-e-s et travailleur-e-s frontalier-e-s et contient des recommandations pour les prochaines étapes. Vous y trouverez des liens vers des documents existants et serez orientés vers les interlocuteur-e-s adéquats.

Le travail à distance ou plus particulièrement le télétravail à domicile en contexte transfrontalier est un phénomène nouveau et complexe qui n'est pris en compte que partiellement dans le cadre juridique actuel. C'est pourquoi l'information disponible et le droit applicable ne sont pas encore clairs dans plusieurs domaines.



Ce guide s'adresse aux salarié-e-s et employeur-e-s du secteur privé du Rhin supérieur en situation de télétravail frontalier. Il concerne les travailleur-e-s frontalier-e-s au sens large, qu'il-elle-s remplissent ou non les conditions pour le statut de travailleur frontalier défini dans les conventions fiscales franco-allemande, franco-suisse et germano-suisse.



Ne seront pas traités ici le télétravail des travailleur-e-s détachés, des agent-e-s public-que-s contractuel-le-s et fonctionnaires du service public et des institutions européennes ainsi que des salarié-e-s qui ont plusieurs employeur-e-s. Du fait de la situation juridique encore peu claire pour les indépendant-e-s (en janvier 2023), les informations qui concernent cette catégorie professionnelle seront complétées et actualisées ultérieurement.

→ Si vous ne trouvez pas les réponses à vos questions dans ce guide, vous pouvez vous adresser à votre INFOBEST ou à EURES-T ou encore à votre chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers ou organisation patronale (voir [dernière page](#)). Les professions libérales peuvent se tourner vers leurs organisations professionnelles respectives.

Le guide traite du télétravail régulier, entre 1 jour et 5 jours par semaine, uniquement dans votre pays de résidence.

Dans mon entreprise allemande, on parle de *Telearbeit*... Est-ce la même chose que le télétravail ou pas ? Et qu'entendent-t-ils-elles par « mobiles Arbeiten » (travail mobile) ?



Les salarié·e·s et employeur·e·s n'ont ni droit ni obligation de télétravail. Il est utile de négocier les formats et modalités du télétravail dans le pays de résidence avec l'employeur·e et de les consigner par écrit.

Telearbeit / Homeoffice en Allemagne

Dans le droit allemand, le *Telearbeit* est défini uniquement au sens de la prévention-sécurité au travail.¹ Le poste de télétravail, *Telearbeitsplatz*, est un bureau fixe avec un écran dans un lieu de la sphère privée de la personne salariée. Indépendamment de cette définition au sens strict du poste de télétravail, le mot *Homeoffice* désigne toute forme de travail mobile qui se déroule dans la sphère privée de la salariée en utilisant des technologies de l'information et la communication. « *Homeoffice* » n'est pas une expression définie par la loi et est, dans le langage courant, souvent utilisé comme synonyme de « *Telearbeit* ». Le *Telearbeit* ou *Homeoffice* peut s'organiser ponctuellement, régulièrement ou même en totalité en dehors des locaux de l'entreprise. En règle générale, il existe encore un établissement dans lequel les salarié·e·s se rendent en alternance, d'où l'expression « *alternierende Telearbeit* » (télétravail en alternance).

Telearbeit / Homeoffice en Suisse

Les termes sont utilisés sans différence fondamentale avec l'Allemagne. En l'état actuel du droit, le mot *Homeoffice* n'est pas encore précisé par la loi en Suisse. On entend parler aussi de „*Telearbeit*“ ou „*Teleheimarbeit*“ mais c'est le mot „*Homeoffice*“ qui est le plus utilisé en Suisse. Cela signifie une forme de travail par laquelle le·la salarié·e travaille depuis son domicile et est relié·e à son entreprise par des moyens de communication électronique.²

Télétravail en France

En France, le télétravail a une définition légale³ et peut être mis en place par un accord collectif négocié entre employeur·e et salarié·e ou une charte élaborée par l'employeur·e. A défaut, salarié·e et employeur·e peuvent convenir de recourir au télétravail. Cela signifie une forme d'organisation du travail pendant laquelle un travail qui aurait pu se réaliser dans les locaux de l'employeur·e est accompli volontairement (sauf en cas de circonstances exceptionnelles type pandémie) par la personne salariée en dehors de ces locaux (par ex. à domicile, dans un espace de co-working) en utilisant les technologies de l'information et la communication.

Mobiles Arbeiten

„*Mobiles Arbeiten*“ (travail mobile) est un terme général qui signifie exécuter son travail dans tout lieu imaginable, par exemple chez un·e client·e, dans les transports, au café, chez soi, à l'hôtel... et cela peut aussi se dérouler depuis l'étranger. Particulièrement en Allemagne et en partie en Suisse, on fait cette distinction avec le *Telearbeit / Homeoffice*. En France, on parle uniquement de télétravail et on n'utilise pas d'expression similaire au travail mobile.

¹ § 2 Abs. 7 S. 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV); en ligne: https://www.gesetze-im-internet.de/arbstaettv_2004/index.html#BJNR217910004BJNE000302128.

² https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/homeoffice.html.

³ Dans les articles L. 1222-9 bis L. 1222-11 code du travail.

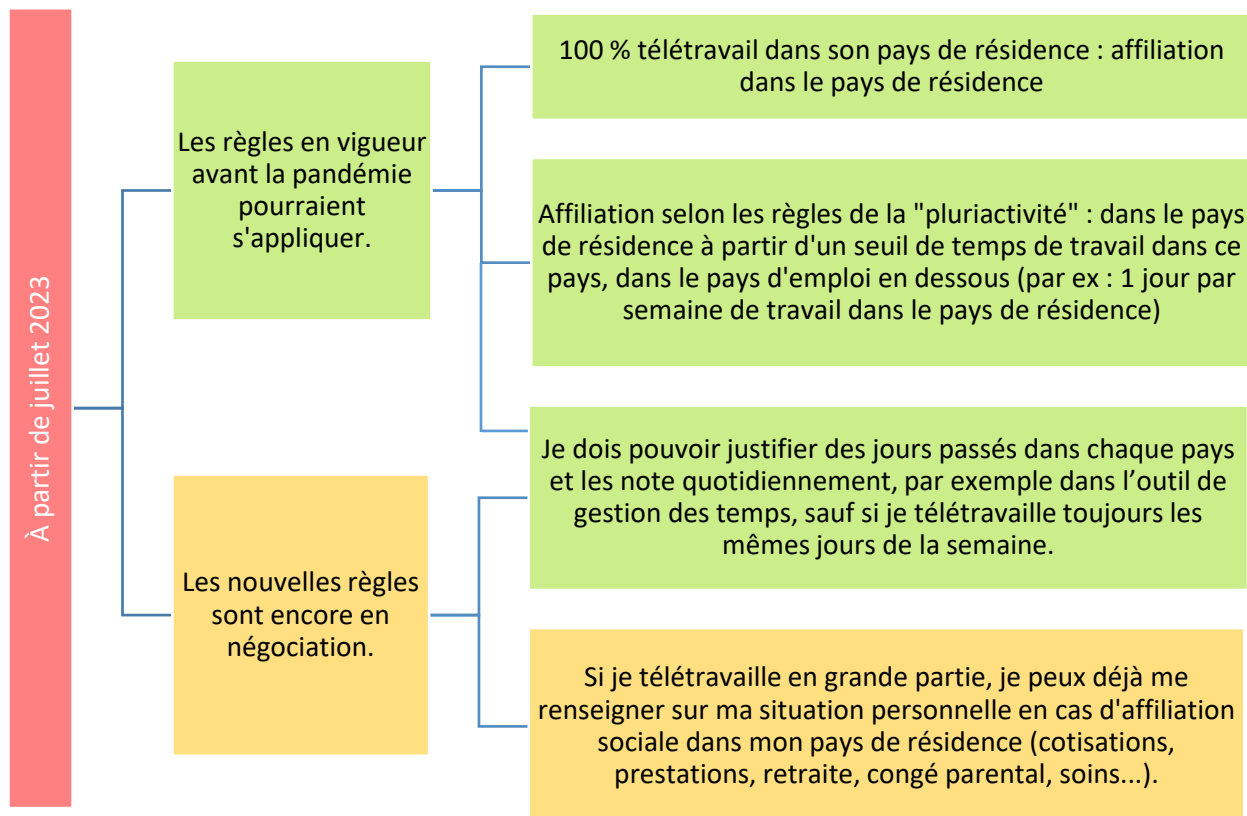
Je télétravaille : qu'est-ce que cela change pour la sécurité sociale ?

En principe, les dispositions du règlement européen 883/2004 de coordination des systèmes de sécurité sociale s'appliquent dans toute l'Union européenne et les pays de l'AELE (Islande, Norvège, Liechtenstein et Suisse). Les réponses ne sont pas encore clarifiées définitivement. En ce moment, il y a des travaux intensifs au niveau européen en direction d'une solution multilatérale, pour qu'il soit possible de télétravailler dans une plus large proportion, sans changer d'affiliation sociale.

Jusqu'au 30 juin 2023, lorsque j'exerce mon activité tout ou partie en télétravail dans mon pays de résidence, **je ne change pas d'affiliation sociale** grâce à un régime spécial.

Mon employeur·e n'a pas besoin de demander un formulaire A1 prouvant mon affiliation sociale, sauf si je me déplace professionnellement dans mon pays de résidence ou ailleurs que dans mon pays d'emploi.

À partir du 1^{er} juillet 2023, mon régime de sécurité sociale (maladie, soins, retraite, chômage...) pourrait changer en fonction du taux de télétravail en dehors du pays d'emploi. Selon les règles actuelles, je resterais affilié·e à la sécurité sociale de mon pays d'emploi tant que je travaille moins de 25 % dans mon pays de résidence.



Pour l'employeur·e, un changement d'affiliation sociale occasionne des démarches pour l'affiliation de ses salarié·e·s et le paiement des cotisations sociales dans un autre pays. Il peut également y avoir une évolution des cotisations salariales et patronales.

Confier la déclaration et le paiement des cotisations aux employé·e·s est certes possible sur la base d'une convention, mais l'employeur·e engage sa responsabilité auprès des caisses de sécurité sociale.

Sans attendre l'expiration du régime spécial fin juin 2023, l'employeur·e peut vérifier si les salarié·e·s sont affilié·e·s dans le bon pays auprès des interlocuteur·e·s suivants :

	Office fédéral des assurances sociales (BSV) + Caisses cantonales de compensation	Informations sur le régime spécial
	Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)	Information sur le régime spécial
	Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS)	Informations sur le régime spécial
Trans-frontalier	Informations générales pour les frontalier·e·s → INFOBEST et EURES-T	Fiche INFOBEST sur la sécurité sociale en cas de pluriactivité → Coordonnées des autorités compétentes page 4 Publication EURES-T pour chaque pays → La sécurité sociale en Allemagne / en France / en Suisse : les cotisations sociales

Je télétravaille : qu'est-ce que cela change pour l'impôt sur le revenu ?

En 2020-2022, des accords amiables temporaires binationaux « Covid-19 » ont fixé des exceptions pour que le télétravail ait peu d'impact sur le régime fiscal des salarié·es. Ils s'appliquent pour les revenus jusqu'à fin juin 2022 (DE-CH, DE-FR) et décembre 2022 (FR-CH). C'est important pour la déclaration d'impôts 2023. Les États travaillent à négocier des solutions durables facilitant les règles d'imposition des salarié·e·s en télétravail.

Depuis juillet 2022, les conventions fiscales bilatérales DE-CH et DE-FR s'appliquent à nouveau dans leur intégralité et prévoient des dispositions spécifiques suivant le lieu de travail et d'habitation. Les jours de télétravail à domicile dans le pays de résidence ne représentent pas des jours de non-retour et ne s'imputent pas sur les plafonds de 45 jours (FR-DE, FR-CH) et 60 jours (DE-CH).

La Suisse et la France se sont accordées sur une solution d'imposition des revenus du télétravail. A partir du 1^{er} janvier 2023, il est possible de télétravailler jusqu'à 40 % de son temps dans son pays de résidence sans impact sur l'imposition des revenus salariés. C'est valable tant pour les personnes imposées dans leur pays de résidence que pour celles imposées dans leur pays d'emploi (sans statut frontalier).

L'imposition de mon salaire diffère suivant mon statut fiscal et les pays concernés :

Statut fiscal	Je remplis les conditions du statut de travailleur frontalier au sens fiscal selon la convention fiscale bilatérale applicable.	Je ne remplis pas ou plus les conditions du statut de travailleur frontalier au sens fiscal.
Imposition	Je continue à payer l'impôt comme avant, que je télétravaille ou non.	En principe, il y a une imposition répartie entre les deux pays concernés en fonction des jours de travail passés dans chaque pays car le télétravail n'est plus assimilé à du travail dans le pays d'emploi. FR-CH : si le télétravail ne dépasse pas 40 %, l'imposition reste entièrement dans le pays d'emploi. Au-delà, imposition au prorata dans les deux pays.
À noter	Pour conserver mon statut de travailleur frontalier, je dois traverser « régulièrement » la frontière et faire l'aller-retour pour me rendre sur mon lieu de travail. DE-CH : entre l'Allemagne et la Suisse, cela signifie au moins 5 fois par mois ou 1 fois par semaine. FR-CH : entre la France et la Suisse, le télétravail est limité à 40 % du temps de travail. DE-FR : pas de limite du télétravail dans la zone frontalière (accord amiable du 16.02.2006, art. B.3).	J'informe mon employeur·e. Je dois pouvoir justifier des jours passés dans chaque pays et les noter quotidiennement, par exemple dans un outil de gestion des temps. Je me signale aux services fiscaux ou à l'administration des contributions de mon domicile et précise que je fais du télétravail, afin qu'ils puissent calculer les acomptes d'impôt qui seront prélevés.



Si je commence un nouveau travail ou ai changé d'organisation du travail à cause du télétravail, je m'adresse aux services des impôts des pays concernés pour confirmer dans quels pays je suis imposable et éventuellement obtenir une attestation d'exonération dans un des pays.

Dans mon entreprise, les salarié·e·s travaillent en grande partie à distance. Cela a-t-il des impacts fiscaux si mes salarié·e·s sont frontalier·e·s ?

- Qu'est-ce que change le *statut fiscal de travailleur frontalier* ?

Si je recrute une personne résidant dans le pays voisin, elle aura des formulaires à remplir et à me faire signer avant transmission aux services des impôts des deux pays. Par exemple, cela atteste de l'exonération d'impôt dans le pays d'emploi. Cela est déterminant pour savoir dans quel pays la personne salariée est soumise au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu et ainsi pour préparer la paie. Entre la France et la Suisse, le télétravail n'a pas d'impact s'il ne dépasse pas 40 % du temps de travail (2 jours sur 5). Entre la Suisse et l'Allemagne ou la France et l'Allemagne, le télétravail aura surtout un impact si la personne n'a pas ou plus le statut fiscal de travailleur frontalier (par ex. en cas de dépassement des plafonds des jours de non-retour, ou de travail / résidence en dehors de la zone frontalière).



En effet, si la personne ne remplit pas les conditions du statut de frontalier fiscal, le télétravail dans le pays de résidence entraîne une **répartition des revenus à déclarer et un partage de l'imposition entre le pays de résidence et le pays d'emploi** (voir tableau précédent). C'est de ma responsabilité d'employeur·e de calculer cette répartition. Mon personnel et moi devons nous adresser aux services des impôts / à l'administration des contributions dont nous relevons respectivement pour le calcul des impôts dûs.

- L'entreprise crée-t-elle un *établissement stable* dans le pays voisin ? Cela pourrait être le cas par exemple :

- **Si une personne n'a plus de poste de travail dans son pays d'emploi et a l'intention de travailler à l'avenir presque exclusivement depuis son domicile situé dans le pays voisin,**
- **ou si un·e frontalier·e a délégation pour signer régulièrement des contrats au nom de l'entreprise depuis son pays de résidence.**

Les trois conventions fiscales bilatérales entre la France, la Suisse et l'Allemagne utilisent chacune des définitions concordantes. Le terme *établissement stable* ou « *Betriebsstätte* » y désigne une *installation fixe d'affaires où l'entreprise exerce tout ou partie de son activité*.





La création d'un établissement stable pourrait entraîner une imposition partielle de l'entreprise dans le pays voisin, en application de la convention fiscale bilatérale. Mes salarié·es, en particulier les cadres, ont intérêt à se renseigner auprès du service des impôts / de l'administration des contributions de leur domicile sur les tâches et la proportion de temps de travail qui entraîneraient la création d'un établissement stable de l'entreprise dans leur pays de résidence.

Où trouver des informations plus précises sur la fiscalité ?

Au-delà des informations générales, chaque convention fiscale bilatérale donne des indications sur l'imposition des travailleur·e-s frontalier·e-s et la définition de l'établissement stable. En tant qu'employeur·e ou employe·e, je peux également me renseigner auprès des services fiscaux auxquels je suis rattaché·e géographiquement.



Les textes officiels suivants s'appliquent :

	Accords amiables dérogatoires	Conventions fiscales s'appliquant en dehors d'un accord amiable
	<p>Accord amiable DE-CH « Covid-19 »</p> <p>→ 30/06/2022</p>	<p>Convention fiscale DE-CH en vue d'éviter les doubles impositions</p> <p>Art. 5 : établissement stable</p> <p>Art. 15 et 15 a : impôt sur le revenu</p> <p>Explications :</p> <p>Information INFOBEST DE-CH</p> <p>Information du Finanzamt Baden-Württemberg</p>
	<p>Accord amiable FR-DE « Covid-19 »</p> <p>→ 30/06/22</p>	<p>Convention fiscale FR-DE en vue d'éviter les doubles impositions</p> <p>Art. 2 al. 7 : établissement stable</p> <p>Art. 13 et 13 al. 5 : impôt sur le revenu</p> <p>Explications :</p> <p>Information INFOBEST FR-DE</p> <p>Information du Finanzamt Baden-Württemberg</p>
	<p>Accord amiable FR-CH « Covid-19 »</p> <p>→ 31/12/22</p> <p>Règles en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2023</p>	<p>Si > 40 % de télétravail :</p> <p>Convention fiscale FR-CH en vue d'éviter les doubles impositions</p> <p>Art. 5 : établissement stable</p> <p>Art. 17 al. 1 : impôt sur le revenu</p> <p>Explications:</p> <p>Information INFOBEST CH-FR</p>

Mes salarié·e·s frontalier·e·s télétravaillent, quel impact sur le droit du travail ?

Si les travailleur·e·s frontalier·e·s télétravaillent, ils-elles travaillent dans deux pays différents. Il faut donc redéfinir où se trouve le lieu de travail habituel, ce qui pose la question du tribunal compétent et du droit du travail applicable. Les incertitudes juridiques augmentent à partir de 50 % de télétravail dans le pays de résidence et ce sont les décisions de justice des années à venir qui les lèveront.

Les textes cadres applicables varient si le tribunal compétent saisi est localisé en Suisse ou en Union européenne, mais leurs principes sont proches :

Tribunal saisi	Droit applicable au contrat de travail	Jurisdiction compétente
	Loi fédérale sur le droit international privé du 18 décembre 1987 (LDIP ; RS 291), IPRG en allemand, articles 19, 116 et 121	Convention de Lugano du 30 octobre 2007 , section 5
	Règlement 593/2008 du 17 juin 2008, dit « Rome I » , articles 3, 8 et 9	Règlement (UE) n °1215/2012 du 12 décembre 2012, dit « Bruxelles I refonte » , chapitre 2, section 5

L'employeur·e et l'employé·e peuvent choisir le droit applicable au contrat de travail, ce que nous conseillons de point de vue de la sécurité juridique. On peut préciser le droit choisi dans une clause du contrat ou une convention individuelle ou collective annexée.

→ **En l'absence de choix**, le contrat de travail est régi par la loi du pays dans lequel le travailleur·e, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail⁴ (« **lieu de travail habituel** »).

Dans ce contexte, la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) a décidé⁵ que le *lieu de travail habituel*, en cas d'activité dans plusieurs États, est le suivant :

- Le lieu dans lequel l'employé·e a établi le centre effectif de ses activités professionnelles,
- Le lieu dans lequel l'employé·e s'acquitte de l'essentiel de ses obligations envers son employeur·e,
- **ou en l'absence d'un centre effectif, le lieu où le·la travailleur·e accomplit la majeure partie de son travail.**

→ **Appliqué au télétravail en alternance dans le pays de résidence, on peut donc considérer que la personne salariée frontalière travaille « habituellement » dans son pays de résidence à partir de plus de 50 % de télétravail.** En l'absence d'une jurisprudence explicite de la CJCE sur le télétravail en alternance, il n'est cependant pas encore définitivement clarifié que « habituellement » soit toujours interprété comme « > 50 % ».

⁴ Règlement 593/2008 du 17 juin 2008, dit « Rome I » article 8, al. 2, voir aussi art. 121 par.1 de CH-LDIP.

⁵ En particulier les affaires C-383/95 – Rutten, C-37/00 – Weber, C-29/10 – Koelzsch, C-384/10 – Voogsteed ainsi que C-168/16 et C-169/16 – Nogueira.

De plus, un·e salarié·e frontalier·e pourrait porter plainte contre son employeur·e s'il estime que ses droits sont lésés. Si son lieu de travail habituel se trouve dans son pays de résidence, il pourrait également saisir le tribunal de son pays de résidence, même si le contrat de travail avait opté pour le droit du pays d'emploi.

Le tribunal pourrait examiner quel droit est plus favorable et ordonner l'application de certaines dispositions plus protectrices du·de la salarié·e. Par ailleurs, il existe dans chaque pays des règles obligatoires d'intérêt public appelées lois de police (*Eingriffsnormen*), qui peuvent s'appliquer directement, indépendamment de ce que mentionne le contrat de travail en matière de droit du travail applicable.

Questions au tribunal	Tribunal du lieu du siège de l'employeur	Tribunal du pays de résidence
1. Quel est le droit du travail applicable ?	Application des règles internationales (Rom-I-VO et CH-LDIP). Certaines dispositions sont-elles plus protectrices pour le·la salarié·e dans un des deux pays ? Y a-t-il alors superposition de deux droits (si le droit prévu dans le contrat de travail et le lieu de travail habituel divergent) ? → Questions importantes à partir de 50 % de télétravail	
2. Faut-il prendre en compte des lois de police (<i>Eingriffsnormen</i>) du pays de résidence ?	Prise en compte rare et à la libre appréciation du tribunal seulement : - DE/FR : si elles entraînent la nullité du contrat de travail ou sont des interdictions explicites - CH : si des intérêts prépondérants du·de la salarié·e ou de l'employeur·e sont en jeu.	Prise en compte systématique des lois de police du pays de résidence.

→ **Encore plus qu'avec les autres salarié·e-s, nous conseillons de fixer par écrit les conditions de télétravail des salarié·e-s frontalier·e-s** dans leur contrat de travail, une convention de télétravail annexée ou au règlement intérieur (*Betriebsvereinbarung*). En particulier, il est utile de préciser entre autres les points suivants :

- **choix du droit applicable,**
- **où, quand et dans quelles conditions le télétravail est autorisé,**
- horaires de travail,
- devoir de la personne salariée de noter les heures travaillées chaque jour et où,
- mise à disposition des outils de travail par l'employeur·e et/ou le·la salarié·e,
- remboursement des frais,
- possibilité ou non d'utiliser le matériel de l'entreprise à des fins privées,
- le cas échéant forfait pour les coûts d'entretien du bureau à domicile,
- clauses de confidentialité et protection des données.



Les règles changent tout le temps, il manque encore des réponses, comment se mettre d'accord sur un taux de télétravail ?

L'employeur-e a le droit d'autoriser ou non le télétravail à ses salarié-e-s, en fonction de leur métier et de l'organisation de l'entreprise, dans le respect des principes de non-discrimination.

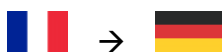


La compétence des États en matière de sécurité sociale, fiscalité et droit du travail dépend fortement du **temps de travail passé dans chaque pays**. Si le travail est exercé dans plusieurs pays, il y a des conflits de loi : il faut déterminer l'État compétent selon les règles du droit international. Les principes prépondérants sont la compétence territoriale des juridictions et l'application territoriale du droit.

Le tableau suivant schématise les points de vigilance valables dans le Rhin supérieur en général, sachant que pour chaque situation individuelle il y a des spécificités suivant le lieu de résidence et d'emploi :

	< 25 % 1 jour sur 5	40 % 2 jours sur 5	≥ 50 % - 60 % 3 jours sur 5	≥ 80 % - 100 % à partir de 4 jours sur 5
Sécurité sociale	Pas de changement, y compris après le 30/06/2023.	Pas de changement jusqu'au 30/06/2023.		
		Encore incertain à partir de juillet 2023 : affiliation dans le pays de résidence ? Accord d'une dérogation ?	Affiliation dans le pays de résidence probable.	
Fiscalité	DE-FR et DE-CH : statut de travailleur frontalier au sens fiscal - si conditions remplies, pas de changement.		Perte du statut de travailleur frontalier au sens fiscal ? Conséquence : répartition de l'impôt.	
	DE-FR et DE-CH : sans le statut de travailleur frontalier : se référer aux conventions fiscales bilatérales, possible imposition dans deux pays.			
	FR-CH : jusqu'à 40 %, pas de changement des règles d'imposition, dans 1 seul pays.		FR-CH : > 40 %, se référer à la convention fiscale franco-suisse, imposition dans deux pays.	
	Signer des contrats au nom de l'entreprise à l'étranger pourrait créer un « établissement stable », entraînant des conséquences fiscales pour l'entreprise.		Création d'« un établissement stable », le domicile du-de la salarié-e étant assimilé à un bureau ?	
Droit du travail	Préciser le droit applicable et les conditions du télétravail dans le contrat ou un avenant.		Incertitudes juridiques sur le droit de travail applicable à partir de 50% et à partir de 60 % possibilité de saisir un tribunal du pays de résidence.	

Cas pratiques : exemples fictifs



Madame P. habite à Strasbourg et travaille à Stuttgart à plus de 30 Km de la frontière depuis 2018. Elle télétravaille 3 jours sur 5, et se rend dans son bureau à Stuttgart 2 jours par semaine. Elle n'a pas de pouvoir de délégation pour engager son entreprise. Son contrat de travail ne précise pas qu'elle télétravaille.



Fiscalité : Elle n'est pas considérée travailleuse frontalière au sens fiscal par la convention fiscale franco-allemande. Jusqu'à l'expiration de l'accord amiable entre l'Allemagne et la France fin juin 2022, les jours de télétravail en France sont assimilés aux jours travaillés en Allemagne et donc imposés en Allemagne, comme avant la pandémie. Cette exception a expiré et une déclaration d'impôt en France sera nécessaire pour les jours de télétravail à partir de juillet 2022. Il faut aussi vérifier auprès des services fiscaux en France que son entreprise ne crée pas un établissement stable (Betriebsstätte) à Strasbourg, en expliquant ses responsabilités et son organisation du travail.

Sécurité sociale : Jusqu'au 30 juin 2023, elle reste affiliée à la sécurité sociale allemande. Ensuite, les règles ne sont pas encore connues, mais peut-être devra-t-elle soit moins télétravailler (1 jour par semaine) pour rester affiliée à la sécurité sociale allemande, soit s'affilier à la sécurité sociale en France. Elle peut déjà se renseigner auprès des organismes français car une affiliation en France aurait des conséquences sur la retraite, les arrêts maladie, les allocations familiales... Son employeur peut aussi se renseigner sur les démarches administratives et impacts sur les charges sociales.

Droit du travail : Il est noté dans son contrat de travail que le droit du travail allemand s'applique. Cependant, comme Madame P. travaille 60 % de son temps en France, en cas de conflit, elle pourrait attaquer son employeur un tribunal français, qui pourrait alors appliquer certaines règles plus protectrices du droit français.

Comme toutes les règles ne sont pas encore claires et n'avaient pas prévu le cas du télétravail, son employeur devrait conclure un avenant au contrat de travail pour négocier ensemble les conditions de télétravail. L'employeur peut aussi consulter un-e avocat-e spécialisé-e en droit du travail international.



Monsieur H. travaille depuis chez lui à Emmendingen 1 jour par semaine et travaille à Bâle 4 jours par semaine. Il a délégation de pouvoir pour engager l'entreprise mais l'utilise uniquement à Bâle.



Fiscalité : La convention fiscale germano-suisse le reconnaît « travailleur frontalier » au sens fiscal. Télétravailler 1 jour par semaine ne le remet pas en cause. Il faut aussi vérifier auprès des services fiscaux en Allemagne que son entreprise ne crée pas un établissement stable à Emmendingen, en expliquant les responsabilités de Monsieur H.

Sécurité sociale : Jusqu'au 30 juin 2023, Monsieur H. reste affilié à la sécurité sociale suisse. A partir de juillet 2023 les règles ne sont pas encore bien claires, mais s'il ne travaille pas plus d'un jour par semaine en Allemagne, il n'y aura pas de changement.

Droit du travail : Son contrat de travail ne précise pas que le droit suisse s'applique, mais c'est le cas car son employeuse est en Suisse et il travaille habituellement en Suisse. Un avenant au contrat de travail serait utile pour préciser le droit applicable et négocier ensemble les conditions de télétravail.

Comment limiter les risques et qui peut m'aider ?

En conclusion, le télétravail des salarié·e·s frontalier·e·s est possible et relève de la négociation. D'un côté, il peut être risqué juridiquement et socialement pour un·e employeur·e de refuser tout télétravail uniquement à ses salarié·e·s frontalier·e·s, du fait de l'inéquité de traitement entre salarié·e·s. De l'autre côté, il peut être avantageux pour les deux parties de ne pas dépasser certains taux de télétravail. Suivant les situations individuelles, les changements de droit applicable et régime fiscal ou social peuvent être favorables ou défavorables et occasionneront des démarches dans deux pays.

En préparant ensemble les conditions de télétravail, salarié·e·s frontalier·e·s et employeur·e·s minimisent les risques :

- ✓ Négocier les conditions de télétravail et les fixer par écrit,
- ✓ Déterminer si certaines tâches ne doivent pas être exécutées dans le pays de résidence (ce qui aurait un impact sur la fiscalité de l'entreprise),
- ✓ Trouver une méthode pour documenter les jours passés dans chaque pays (outil de gestion des temps) pour se justifier auprès des services fiscaux et des organismes de sécurité sociale en cas de contrôle ou effectuer des calculs a posteriori (en cas de double déclaration fiscale).

Le taux de télétravail est aussi un élément important. Il est utile de prévoir **une clause de révision** pour tenir compte des nouveautés juridiques (ex : sécurité sociale à partir de juillet 2023, jurisprudence du droit du travail, accords amiables fiscaux...) ou nouvelles organisations du travail.

Le recours à un·e avocat·e pourrait être utile pour établir un contrat de travail transfrontalier. Avant cela, il est utile de vérifier certains points avec les autorités des pays concernés.

Employé·e et employeur·e ont tout intérêt à se renseigner ensemble, d'autant plus que les informations ne sont pas toujours disponibles dans plusieurs langues.

Les premier·e·s interlocuteur·e·s sont le service des impôts / l'administration des contributions auquel est rattaché le domicile du·de la salarié·e ou le siège de l'entreprise et [les organismes internationaux](#) de sécurité sociale.

Les organismes d'information et de conseil transfrontaliers peuvent également vous accompagner :

- Les quatre INFOBEST PAMINA, Kehl/Strasbourg, Vogelgrun/Breisach et PALMRAIN:
<https://www.infobest.eu/fr/contact> et leur site internet unique : <https://www.infobest.eu> qui contient une [rubrique publication](#) (ex : fiches d'informations sur le pluriactivité (sous P) et le télétravail (sous T))
- Le réseau EURES-T Rhin supérieur : <https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/> et leurs documents dans la [rubrique téléchargements](#)
[✉ conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu](mailto:conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu)
☎ DE: +49 761 20 26 91 11 / FR: +33 367 68 01 00 / CH: +41 848 22 66 88

Les services juridiques des chambres consulaires et associations patronales sont à disposition des employeur-e-s, par exemple :

- Arbeitgeberverband Region Basel :
<https://www.arbeitgeberbasel.ch/home/>
[✉ info@arbeitgeberbasel.ch](mailto:info@arbeitgeberbasel.ch) ☎ +41 61 205 96 00
- Arbeitgeberverband Unternehmer Baden-Württemberg e.V. : <https://www.unternehmer-bw.de/>
- Chambre de commerce et d'industrie Alsace Eurométropole :
<https://www.alsace-eurometropole.cci.fr>
[✉ juridique@alsace.cci.fr](mailto:juridique@alsace.cci.fr) ☎ +33 3 88 75 24 89
- Chambre de commerce et d'industrie allemandes : <https://www.ihk.de/>,
par exemple IHK Südlicher Oberrhein :
[✉ info@freiburg.ihk.de](mailto:info@freiburg.ihk.de) ☎ +49 761 3858 0
- MEDEF Alsace : <https://medef-alsace.com/>