

Le texte original anglais fait foi en cas de divergence.

Accord-cadre concernant l'application de l'article 16, paragraphe 1 du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de télétravail transfrontalier habituel

(1) *Étant donné* la flexibilisation et la numérisation du marché du travail, l'augmentation du télétravail transfrontalier depuis la pandémie de COVID-19, le télétravail est devenu structurel pour de nombreux travailleurs;

(2) *tenant compte* du fait que le télétravail était moins courant lorsque le Règlement (CE) n° 883/2004 a été adopté;

(3) *désireuses* d'atténuer les effets sur le court terme du télétravail transfrontalier sur la législation applicable en matière de sécurité sociale;

(4) *considérant la grande diversité* des personnes effectuant du télétravail et la difficulté d'en ouvrir l'accès à un groupe si divers sur le court terme;

(5) *tenant compte* que l'article 16, paragraphe 1 du Règlement (CE) n° 883/2004 prévoit la possibilité de déroger à la législation applicable spécifiée au Titre II de ce règlement;

(6) *convenant* des conditions auxquelles les demandes de dérogation à l'article 13, paragraphe 1, point a du Règlement (CE) n° 883/2004, liées au télétravail transfrontalier habituel, sont à faciliter autant que possible;

Les autorités compétentes ou les institutions désignées par les États signataires conviennent de l'accord-cadre suivant:

Art. 1

Définitions

Aux fins du présent accord-cadre, on entend par:

- (a) « règlement de base », le Règlement (CE) n° 883/2004;
- (b) « règlement d'application », le Règlement (CE) n° 987/2009.
- (c) Le « télétravail transfrontalier » désigne une activité pouvant être exercée de n'importe quel endroit, y compris les locaux ou le siège d'exploitation de l'employeur, et qui
 1. est exercée depuis un ou des États membres autres que celui où les locaux ou le siège d'exploitation de l'employeur sont situés et
 2. est basée sur la technologie informatique pour rester connecté à l'environnement de travail de l'employeur ou de l'entreprise et aux intervenants/clients dans le but d'exécuter les tâches attribuées par l'employeur, ou par les clients dans le cas de travailleurs indépendants;
- (d) « EESSI » signifie *Electronic Exchange of Social Security Information*, échange électronique d'informations de sécurité sociale;
- (e) « résidence » désigne le lieu de résidence au sens de l'article 1, point j du règlement de base.

Art. 2

Champ d'application

(1) Sauf disposition contraire prévue par cet article, le présent accord-cadre s'applique à toutes les personnes auxquelles l'article 16, paragraphe 1 du règlement de base peut être appliqué, pour autant qu'elles aient leur résidence dans un État signataire et que le siège social ou le siège d'exploitation de l'entreprise ou de l'employeur se trouve dans un autre État signataire.

(2) Cet accord-cadre concerne les personnes qui seraient soumises à la législation de leur État de résidence, en raison du télétravail transfrontalier habituel, en application de l'article 13, paragraphe 1, point a du règlement de base en lien avec l'article 14, paragraphes 8 et 10 du règlement d'application, et qui sont employées par une ou plusieurs entreprises ou employeurs (ci-après dénommé « l'employeur ») ayant leur siège social ou leur siège d'exploitation dans un seul autre État signataire.

(3) Sans préjudice de l'article 6, le présent accord-cadre ne s'applique pas aux personnes qui:

(i) exercent habituellement dans leur État de résidence une activité autre que le télétravail transfrontalier et/ou

(ii) exercent habituellement une activité dans un État autre que ceux mentionnés au paragraphe 1 et/ou

(iii) sont des travailleurs indépendants.

Art. 3

Législation applicable

Sur demande, une personne exécutant habituellement du télétravail transfrontalier au sens de l'article 1 du présent accord-cadre et couverte par les dispositions de l'article 2, peut être soumise, en vertu de l'article 16, paragraphe 1 du règlement de base, à la législation de l'État dans lequel l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation, pour autant que le télétravail transfrontalier dans l'État de résidence de la personne représente moins de 50 % du temps de travail total.

Art. 4

Procédure

(1) Une demande au sens de l'article 3 du présent accord-cadre est à présenter conformément à l'article 18 du règlement d'application.

(2) Les dispositions de cet accord-cadre ne s'appliquent pas aux demandes, visées au paragraphe 1, lorsqu'elles concernent une période antérieure à la date d'entrée en vigueur de cet accord-cadre.

(3) Sans préjudice du paragraphe 2 et de l'article 6, les dispositions de cet accord-cadre ne s'appliquent pas aux demandes visées au paragraphe 1 lorsqu'elles concernent une période antérieure à la date de la demande sauf si des cotisations de sécurité sociale ont été versées ou si le salarié était couvert par le régime de sécurité sociale de l'État signataire dans lequel l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation pendant cette période, et:

(i) la période antérieure à la date de dépôt de la demande n'excède pas trois mois, ou

(ii) la demande est présentée le 30 juin 2024 au plus tard et la période antérieure à la date de dépôt de la demande n'excède pas douze mois.

(4) Un accord au sens de l'article 3 du présent accord-cadre peut être appliqué pour une période de trois ans au plus et renouvelé sur présentation d'une nouvelle demande.

(5) L'échange d'information entre les organismes compétents concernant les demandes individuelles en vertu du présent accord-cadre se fait par EESSI au moyen du LA_BUC_01, où l'accord de l'État de résidence signataire peut être considéré comme préalablement donné.

(6) L'institution compétente de l'État signataire dont la législation s'applique délivre une attestation (DP A1) conformément à l'article 19 du règlement d'application.

Art. 5

État dépositaire

(1) Un État signataire est désigné comme État dépositaire et a le devoir de:

(i) rassembler toutes les copies signées du présent accord-cadre;

(ii) dûment publier le présent accord-cadre et;

(iii) transmettre les informations pertinentes à tous les États signataires.

(2) Chaque État signataire fait parvenir à l'État dépositaire une copie du présent accord-cadre signée par l'autorité compétente ou l'institution désignée par l'État signataire.

Article 6

Dispositions finales

(1) Cet accord-cadre n'affecte pas la possibilité de conclure un accord individuel en vertu de l'article 16, paragraphe 1 du règlement de base dans les situations non visées aux articles 2 à 4 dans lesquelles la situation spéciale du télétravail transfrontalier habituel peut être prise en compte sur une base individuelle. Les États signataires conviennent que, dans de tels cas, l'absence de date concrète de fin de télétravail transfrontalier structurel [non temporaire] ne peut être utilisée comme une raison de refuser de conclure un accord individuel, en dehors du cadre du présent accord, en vertu de l'article 16, paragraphe 1 du règlement de base et en dérogation à l'art. 13 du règlement de base.

(2) Le présent accord-cadre entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2023, pour autant que deux États au moins l'aient signé. Il est conclu pour une période de cinq ans et sera renouvelé automatiquement pour une période de cinq ans à chaque fois.

(3) Dans le cas où un État signe cet accord-cadre à une date ultérieure, celui-ci entrera en vigueur pour cet État le 1^{er} du mois suivant la date de la signature.

(4) Tout État signataire du présent accord-cadre peut le dénoncer moyennant un préavis écrit de trois mois adressé à l'État dépositaire.

(5) Le présent accord-cadre peut être dénoncé par accord de tous les États signataires.

(6) La validité des accords conclus en vertu de l'article 3 ne prend pas fin à l'expiration du présent accord-cadre, pour autant que l'état de fait ne change pas.

Fait à : le :

par l'autorité compétente de..... ou par l'institution désignée par cet État signataire.

Mémorandum explicatif de l'accord-cadre concernant l'application de l'article 16, paragraphe 1 du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de télétravail transfrontalier habituel

But de l'accord

Le télétravail transfrontalier n'est pas une nouveauté en soi mais, depuis la pandémie de COVID-19, il touche un spectre de travailleurs beaucoup plus large que précédemment. Il peut avoir des conséquences importantes sur l'État membre compétent pour la sécurité sociale d'une personne. C'est pourquoi une grande attention a été apportée à la manière dont les règles habituelles de conflit des règlements sur la sécurité sociale n° 883/2004 et 987/2009 doivent être appliquées à ce mode travail et à la question de savoir si l'effet de ces règles de conflit est opportun resp. en phase avec la liberté de mouvement et le marché intérieur. Les mesures sanitaires déployées pendant la pandémie de COVID-19 (télétravail obligatoire ou fortement recommandé) a contraint les employeurs à autoriser le télétravail et les salariés à le pratiquer. Ces circonstances ont provoqué une véritable explosion du phénomène. Ce télétravail (partiel) persiste aujourd'hui comme un nouveau mode de travail. Des mesures spécifiques ont été prises pendant la pandémie et la période qui a suivi afin d'éviter que l'État compétent pour la sécurité sociale des travailleurs pratiquant le télétravail de manière accrue ne change*. Ces mesures de neutralisation sont applicables jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Comme le lieu où le travail est physiquement effectué est un critère décisif en ce qui concerne la législation de sécurité sociale applicable, le télétravail dans l'État membre de résidence peut induire un changement de législation de sécurité sociale lorsqu'une personne ne réside pas dans l'État où se trouvent les locaux de son employeur. C'est par exemple le cas dès que le télétravail dans l'État de résidence représente une proportion de 25 % ou plus.

Afin de tenir compte des changements du monde du travail, cet accord-cadre offre une solution qui combine les intérêts des travailleurs, des employeurs et des institutions de sécurité sociale, en permettant d'intégrer la réalité du télétravail jusqu'à ce que les règlements sur la coordination des régimes de sécurité sociale soit adapté. Il pose les règles permettant de conclure efficacement et rapidement, pour les cas couverts, des accords individuels en vertu de l'art. 16.

Nature de l'accord-cadre

Les États membres signataires conviennent de la manière de traiter les demandes individuelles qui sont déposées : quel État membre sera compétent et sous quelles conditions un accord sera donné. Cette manière de procéder comporte un mécanisme où les États membres signataires donnent préalablement leur accord (en déterminant leur politique) et où la conclusion d'un accord individuel en vertu de l'art. 16 du règlement n° 883/2004 ne requiert aucune procédure ordinaire de « demande-acceptation ». La base juridique servant à déterminer quelle législation s'applique reste la dérogation individuelle sur demande, seule la procédure est simplifiée et la sécurité juridique est garantie par avance.

* <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=fr>

Lorsqu'une demande en vertu de l'art. 16 est présentée et acceptée, la réglementation spéciale du présent accord-cadre s'applique. Si aucune demande en vertu de l'art. 16 n'est présentée, ce sont les règles habituelles de conflit qui servent à déterminer l'État membre compétent et l'État de résidence du travailleur doit être informé de ses activités transfrontalières. En d'autres termes, le salarié et l'employeur ont la possibilité d'adhérer à la réglementation proposée par l'accord-cadre en faisant une demande de dérogation en vertu de l'art. 16 du règlement de base.

Art. 1 : définition

Cet article prévoit une définition pour déterminer la législation applicable (État membre compétent en matière de sécurité sociale). Cette définition générale englobe les activités de télétravail des salariés et des indépendants, ces derniers étant toutefois exclus du champ d'application de l'accord-cadre (art. 2, par. 3, point iii).

La caractéristique principale du télétravail est qu'il peut être exécuté par le salarié ou l'indépendant depuis n'importe quel endroit en Europe et qu'il est donc entièrement indépendant de l'emplacement. C'est ce qui distingue le télétravail de toute autre activité nécessitant ou supposant que le travail doive être effectué à un lieu spécifique.

L'existence d'une connexion numérique (liaison au moyen de technologies de l'information) à l'infrastructure de l'entreprise fait partie intégrante de la définition du travail à distance par une personne en télétravail. Elle a besoin de restée connectée à l'environnement de travail de l'employeur pour exécuter les tâches qui lui sont assignées. Cette connexion doit exister normalement et habituellement, mais elle n'est pas requise pendant 100 % du temps de travail (par ex. lecture d'imprimés ou correction de travaux scolaires hors ligne d'un enseignant). Il en découle qu'en règle générale, les travaux manuels effectués à l'extérieur des locaux ou du siège d'exploitation de l'employeur n'entrent pas dans la définition du télétravail.

Art. 2 : champ d'application

Un accord en vertu de l'art. 16 implique qu'une dérogation aux règles habituelles de conflit exposées au Titre II du règlement n° 883/2004 est conclue entre l'État membre compétent selon ces règles de conflit et l'État membre qui demande à être compétent. Cet accord-cadre couvre les salariés qui travaillent habituellement dans plusieurs États membres et dont l'État membre compétent est déterminé par l'art. 13, par. 1 du Règlement (CE) n° 883/2004. Cet article désigne l'État membre où l'employeur est établi (siège statutaire) ou l'État membre de résidence du travailleur. Cet accord-cadre ne s'applique donc qu'aux personnes dont l'État de résidence est signataire et dont l'employeur est établi dans un État signataire.

L'accord-cadre s'applique aux personnes effectuant au moins 25 % de leur temps de travail total en télétravail dans leur État de résidence et pour lesquelles l'État membre de résidence devient l'État compétent conformément aux règles ordinaires exposées au Titre II du règlement de base. Il ne concerne que les salariés employés par un seul employeur (ou par plusieurs employeurs établis dans le même État membre).

Il couvre exclusivement les personnes travaillant habituellement dans l'État où leur employeur a son siège statutaire et pratiquant du télétravail dans leur État de résidence, mais n'y exerçant pas d'autre activité que le télétravail.

Francis effectue 40 % de son temps de travail en télétravail depuis son domicile en Belgique et 60 % dans les locaux (succursale) de son employeur aux Pays-Bas, lequel a son siège statutaire en Allemagne.

Comme Francis travaille à l'extérieur de l'État signataire où son employeur a son siège statutaire [siège social ou siège d'exploitation], le présent accord-cadre n'est pas applicable.

Lena effectue 40 % de son temps de travail en télétravail à son domicile en Italie et 60 % au siège statutaire de son employeur en Autriche.

A condition que l'Italie et l'Autriche soient tous deux des États signataires, l'application de l'accord-cadre peut être demandée, aboutissant à l'application de la législation autrichienne.

Art. 3 : législation applicable

Lorsqu'une demande est présentée pour une personne, les États membres signataires concluent un accord en vertu de l'art. 16, en dérogation à l'art. 13, par. 1, point a, désignant comme État compétent l'État membre où l'employeur est établi, pour autant que le temps effectué en télétravail dans l'État de résidence soit inférieur à 50 % du temps de travail total de ce salarié. Si la personne a plusieurs employeurs, le temps de travail total effectué auprès de tous les employeurs cumulés sert de référence. Cela implique que la majorité du temps de travail soit accomplie dans l'État membre où le ou les employeurs sont établis.

Le télétravail transfrontalier doit faire l'objet d'un accord formel ou informel entre employeur et salarié. La demande d'application du présent accord-cadre doit se faire d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Art. 4 : procédure

L'art. 18 du règlement d'application dispose que la demande d'un employeur ou d'une personne est à présenter dans l'État membre dont l'employeur ou la personne souhaite l'application de la législation. Elle doit donc être déposée auprès de l'autorité compétente de l'État membre où l'employeur a son siège statutaire.

Flexibilité

Les États signataires ont conscience que les adaptations à la réalité du télétravail demandent une certaine flexibilité. Le point de vue central est que toute demande doit être présentée *pro futuro*. Néanmoins, certaines situations méritent une certaine flexibilité.

Le paragraphe 2 du présent accord-cadre clarifie qu'une demande soumise incluant une période passée ne peut remonter à un moment antérieur à l'entrée en vigueur de l'accord-cadre dans les deux États signataires. En d'autres termes, l'accord-cadre ne peut avoir d'effets antérieurs à sa date d'entrée en vigueur.

Le paragraphe 3 précise les cas nécessitant une certaine flexibilité et prévoit deux cas où la demande peut inclure une période passée, pour autant que les cotisations aient déjà été versées à l'État signataire de l'employeur.

- Premièrement, le point i) prévoit une disposition générale permettant qu'une demande inclue une période passée jusqu'à trois mois.
- Deuxièmement, le point ii) prévoit une possibilité ponctuelle pour une période d'une année entre le 1^{er} juillet 2023 et le 30 juin 2024 inclusivement. Cette période suit immédiatement la période transitoire prévue par la Commission administrative (CA 125/22REV3). Pendant cette période, il est possible de présenter une demande pour une période passée jusqu'à douze mois, mais ne pouvant inclure une période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord-cadre.

Les par. 2 et 3 de l'art. 4 n'impactent pas les demandes portant uniquement sur une période future subséquente à leur dépôt.

Les demandes non couvertes par l'art. 4, par. 2 et 3, qui incluent une période passée seront traitées comme des demandes ordinaires faites en vertu de l'art. 16 et en phase avec l'art. 6, par. 1.

Mark travaille en France pour un employeur français depuis 2018. Il a toujours travaillé 2 jours par semaine depuis son domicile en Allemagne et est couvert par le régime allemand depuis 2018 (activité substantielle). Le 1^{er} janvier 2025, son employeur fait une demande de dérogation pour les deux ans à venir en vertu du présent accord-cadre. L'accord-cadre s'applique et l'accord est considéré comme préalablement donné, autorisant la France à remettre immédiatement une attestation A1 en tant qu'État membre compétent.

Steven, le collègue de Mark, travaille en France pour un employeur français depuis 2018. Il a toujours travaillé 2 jours par semaine depuis son domicile en Allemagne et est couvert par le régime allemand depuis 2018 (activité substantielle). Le 1^{er} janvier 2025, son employeur fait une demande de dérogation en vertu du présent accord-cadre pour une période de deux ans, du 1^{er} octobre 2024 au 1^{er} octobre 2026.

Le présent accord-cadre n'est pas applicable car la demande porte sur une période passée et les cotisations ont été versées au régime de sécurité sociale allemand[†].

Helena travaille au Luxembourg pour un employeur luxembourgeois depuis 2021. Elle a toujours travaillé 2 jours par semaine depuis son domicile en Belgique mais elle est couverte par le régime luxembourgeois depuis 2021 (COVID-19/période transitoire). Le 1^{er} janvier 2025, son employeur demande une dérogation en vertu du présent accord-cadre pour une période commençant au 1^{er} juillet 2023, étant donné qu'il a continué de verser les cotisations sociales au régime luxembourgeois. L'accord-cadre n'est pas applicable dans le cas d'Helena parce que la demande est déposée après le 30 juin 2024, qu'elle concerne une période rétroactive d'une durée supérieure à trois mois et qu'elle n'entre pas dans le cadre de la disposition transitoire[†].

Le par. 4 limite à une durée de trois ans au plus la période pendant laquelle la détermination de la législation applicable peut faire l'objet d'une demande de dérogation (et une attestation A1 délivrée). Si le télétravail remplissant les conditions de l'accord-cadre continue après cette date, une nouvelle demande peut être déposée.

[†] Cette demande sera considérée comme une demande individuelle selon l'art. 16, où l'autorité compétente de l'État signataire de l'employeur ne peut remettre une attestation A1 qu'après avoir reçu le consentement explicite de l'autorité compétente de l'État signataire de résidence.

Si l'état de fait change, l'employeur ou le salarié ont l'obligation d'en informer immédiatement l'État membre ayant délivré l'attestation A1. Celui-ci doit réévaluer le dossier et, si nécessaire, retirer ou annuler l'attestation A1.

Le mécanisme permettant de conclure un accord individuel en vertu de l'art. 16 est décrit aux par. 5 et 6. Une procédure simplifiée est mise en place, où les deux États membres donnent préalablement leur accord. À la réception de la demande, l'institution compétente de l'État membre de l'employeur procède à une évaluation afin de savoir si les conditions prévues par l'accord-cadre sont remplies. Si elles le sont, une attestation A1 est émise (avec la case 3.11 cochée) et l'institution compétente de l'État membre de résidence est informée par voie électronique au moyen de EESSI.

Si les conditions prévues par l'accord-cadre ne sont pas remplies, le dossier est considéré comme une demande ordinaire en vertu de l'art. 16. L'issue dépend de l'analyse et de l'évaluation des États membres impliqués.

Art. 5 : État membre dépositaire

Un État membre dépositaire est désigné pour des raisons pratiques. Il doit faire partie des États signataires.

Art. 6 : dispositions finales

Le par. 1 dispose que les États membres signataires prendront en considération les cas de télétravail transfrontalier n'entrant pas dans le champ d'application du présent accord-cadre et qu'ils ne refuseront pas les demandes en vertu de l'art. 16 pour le seul motif que le télétravail transfrontalier habituel est prévu durer pour une période illimitée.

La période de validité de cet accord-cadre est fixée au par. 2.

Le par. 3 régit les situations où un État signe le présent accord-cadre à une date ultérieure à son entrée en vigueur dans au moins deux autres États signataires.

Le par. 4 régit les situations où un État signataire souhaite dénoncer le présent accord-cadre.

Le par. 5 régit la situation où tous les États signataires souhaitent dénoncer le présent accord-cadre.

Le par. 6 dispose qu'une attestation A1 émise, et l'accord en vertu l'art. 16 sous-jacent conclu avant la dénonciation de l'accord-cadre, demeureront valides jusqu'à la date d'échéance figurant sur l'attestation A1 (pour autant que l'état de fait ne change pas).

