



20.06.2023

---

## **Bulletin à l'intention des caisses de compensation AVS et des organes d'exécution des PC No 470**

---

### **Télétravail transfrontalier en relation avec l'UE/AELE :**

- **Nouvel accord multilatéral à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023**
- **Mise en œuvre de l'accord dans ALPS**
- **Détachement en cas de télétravail temporaire**

### **Accord multilatéral à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023**

Depuis la pandémie du coronavirus, en ce qui concerne le télétravail transfrontalier, les règles européennes en matière d'assujettissement aux assurances sociales ont été appliquées de manière flexible dans le cadre de l'accord sur la libre circulation des personnes Suisse-UE et de la convention AELE. Ce régime exceptionnel est limité au 30 juin 2023 et ne sera pas prolongé.

La Suisse a récemment signé un accord multilatéral qui facilite le télétravail pour les personnes résidant dans certains États de l'UE ou de l'AELE. L'accord est applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Les règles européennes de coordination prévoient en principe que les personnes qui travaillent habituellement dans plusieurs États et qui exercent une partie substantielle de leur activité (25 % ou plus) dans leur État de résidence sont soumises à la législation de sécurité sociale dudit État (art. 13, par. 1 du règlement [CE] n° 883/2004). Etant donné qu'en cas de télétravail, le lieu où l'activité est effectivement exercée - c'est-à-dire le lieu où la personne se trouve physiquement - est considéré comme lieu de travail, cette règle s'applique en principe également aux personnes qui, de manière régulière, travaillent pour un employeur en Suisse et effectuent du télétravail dans un État de l'UE ou de l'AELE.

L'accord multilatéral permet d'y déroger pour le télétravail transfrontalier effectué dans certains États de résidence.

L'accord prévoit que les personnes travaillant dans l'État où se trouve le siège de l'employeur peuvent effectuer jusqu'à 50 % de télétravail transfrontalier (au maximum 49,9 % du temps de travail) depuis leur État de résidence, en principe en utilisant des moyens informatiques, tout en maintenant la compétence de l'État du siège de l'employeur pour les assurances sociales. Pour le calcul des 50 %, la situation prévue pour les 12 mois civils à venir est à prendre en compte. Le seuil peut ainsi être dépassé pendant un mois ou une semaine, si cela s'équilibre sur l'année. Une condition d'application de l'accord est que l'alternance entre le télétravail dans

## **Bulletin à l'intention des caisses de compensation AVS et des organes d'exécution des PC No 470**

l'État de résidence et le travail sur place se fasse avec une certaine régularité. Lorsqu'une personne a plusieurs employeurs en Suisse, la limite de 50 % s'applique à l'ensemble du temps de travail chez tous les employeurs.

Pour que l'accord soit applicable, l'État de l'employeur et celui où se trouve la résidence du travailleur doivent tous deux avoir signé l'accord. Une liste des États concernés et le texte de l'accord (en anglais) sont disponibles sur <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu>.

Les versions allemande, française et italienne de l'accord seront prochainement disponibles sur la page internet de l'OFAS. La version originale anglaise fait cependant foi.

L'accord multilatéral ne s'applique qu'aux personnes auxquelles l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE resp. la convention AELE est applicable. Il ne se limite pas aux travailleurs frontaliers (permis G), mais englobe tous les groupes de personnes en situation de télétravail transfrontalier qui sont couverts par l'accord.

Il ne s'applique pas aux

- personnes qui, outre le télétravail dans leur État de résidence, y exercent de manière habituelle une autre activité (par ex. visites régulières à des clients, activité indépendante accessoire) et ce même si cet État a signé l'accord multilatéral ;
- personnes qui, outre le télétravail dans leur État de résidence, exercent de manière habituelle une activité dans un autre État de l'UE ou de l'AELE ;
- personnes qui, en plus de travailler pour leur employeur suisse, travaillent pour un employeur situé dans un État de l'UE ou de l'AELE ;
- travailleurs indépendants.

En revanche, l'accord peut toutefois en principe être appliqué en cas d'engagement irrégulier (pas habituel), ad hoc et de courte durée dans l'État de résidence ou dans un autre État de l'UE resp. de l'AELE ; mais le texte de l'accord exclut toute activité supplémentaire, qui est exercée avec une certaine régularité. La question de savoir si cela concerne également les activités marginales est encore en cours de discussion au niveau de l'UE. Une courte mission à l'étranger dans un État contractant (par exemple un détachement de quelques jours) n'exclut pas non plus l'application de l'accord.

L'accord s'applique au télétravail transfrontalier compris entre 25 % et 50 % du temps de travail total. Pour le télétravail transfrontalier inférieur à 25 % - même effectué dans un État signataire de l'accord - les règles et procédures ordinaires s'appliquent à nouveau à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 (détermination de la législation applicable par l'État de résidence). Il en va de même pour les situations de télétravail transfrontalier dans un État n'ayant pas signé l'accord multilatéral.

### **Mise en œuvre de l'accord dans ALPS**

Pour que l'accord s'applique, une demande doit être faite dans l'État de l'employeur. L'employeur en Suisse peut déposer lui-même la demande, en la saisissant dans le système d'information ALPS. A cet effet, un nouveau type de cas (« télétravail transfrontalier ») sera disponible à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Lorsqu'un cas est transmis, la demande est automatiquement envoyée à l'institution de sécurité sociale étrangère dans l'État de résidence du travailleur, un envoi par la caisse de compensation AVS n'est pas nécessaire. Si l'institution de sécurité sociale étrangère accepte la

## **Bulletin à l'intention des caisses de compensation AVS et des organes d'exécution des PC No 470**

demande, une attestation A1 est automatiquement générée et le cas est clôturé. La caisse de compensation AVS reçoit des messages SEDEX lors de la transmission du cas puis lors de la clôture du cas. Une intervention de la caisse de compensation AVS n'a lieu que dans le cas exceptionnel où l'institution étrangère refuse entièrement resp. partiellement la demande ou pose des questions. Dans cette situation, la caisse reçoit un message SEDEX (« Annonce de responsabilité ») et traite ensuite le dossier manuellement, de façon analogue au type de cas « pluriactivité ».

Si la résidence de la personne se trouve en Suisse, la demande doit être faite auprès de l'institution de sécurité sociale étrangère de l'État dans lequel se trouve le siège de l'employeur. La demande déposée à l'étranger est automatiquement traitée par ALPS. La caisse de compensation AVS du canton de résidence de la personne reçoit ensuite le cas clôturé, pour l'archiver, au moyen d'un message SEDEX.

L'attestation A1 est limitée à trois ans. Si l'état de fait n'a pas changé, l'employeur peut néanmoins déposer une nouvelle demande et solliciter l'émission d'une nouvelle attestation.

L'attestation A1 est en principe valable à partir du moment de la demande, mais elle peut être délivrée de manière rétroactive jusqu'à trois mois. Dans le cadre d'une disposition transitoire, une délivrance rétroactive au 1<sup>er</sup> juillet 2023 est en outre possible pour les demandes déposées jusqu'à fin juin 2024. Il n'est donc pas nécessaire de déposer la demande immédiatement le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Les travailleurs frontaliers qui résident dans les pays de l'UE limitrophes peuvent être exemptés de l'assurance maladie suisse (« droit d'option »). Dans les cas d'application de l'accord multilatéral, une preuve de couverture par l'assurance maladie étrangère peut exceptionnellement être téléchargée dans ALPS en lieu et place d'une exemption de l'assurance maladie obligatoire délivrée par le service compétent du canton de travail.

Le mode d'emploi de ALPS, accessible depuis la page d'accueil de la plateforme, sera adapté.

### **Détachement en cas de télétravail transfrontalier temporaire**

Dans le cadre de la Commission administrative de l'UE pour la coordination des systèmes de sécurité sociale, les États appliquant les règles de coordination européennes ont convenu, en ce qui concerne le télétravail, d'interpréter de manière uniforme les dispositions relatives au détachement. Un détachement en vertu de l'art. 12 du règlement (CE) n° 883/2004 est également possible en cas de télétravail transfrontalier temporaire et ponctuel à plein temps (100% du temps de travail).

L'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004 ne concerne que les situations où le télétravail dans un autre État ne fait pas partie du modèle de travail habituel. Le télétravail continu sans limite temporelle dans un autre État ne constitue pas un détachement, car il n'est pas ad hoc ou temporaire.

Il n'est pas nécessaire de distinguer dans chaque cas individuel dans l'intérêt de qui, ou à l'initiative de qui, le télétravail transfrontalier est effectué mais il doit avoir été convenu entre l'employeur et le salarié.

Par conséquent, un employeur en Suisse peut détacher des employés dans un État de l'UE resp. de l'AELE pour une durée maximale de 24 mois pour y effectuer du télétravail, pour autant que les conditions d'un détachement sont remplies (voir le ch. 2024 ss des Directives

**Bulletin à l'intention des caisses de compensation AVS et des organes d'exécution des PC  
No 470**

sur l'assujettissement aux assurances AVS et AI - DAA). Les règles et processus ordinaires sont applicables.

Un détachement est p. ex. possible dans les situations suivantes:

- prise en charge de proches à l'étranger ;
- raisons médicales ;
- fermeture des bureaux pour rénovation ;
- télétravail depuis une destination de vacances.

Les attestations A1 doivent être demandées par l'employeur auprès de la caisse de compensation AVS compétente. Pour cela, le type de cas « détachement » doit être utilisé dans ALPS.

Aucune prolongation du détachement au-delà de 24 mois n'est acceptée en cas de télétravail transfrontalier temporaire.

Cette interprétation s'applique également aux détachements vers le Royaume-Uni, mais ne concerne pas les détachements dans le cadre d'accords bilatéraux de sécurité sociale avec d'autres États en dehors de l'UE/AELE.