

À la loupe

TÉLÉTRAVAIL À L'ÉTRANGER

État des lieux et conséquences pour le salarié

Juin 2022



CONSÉQUENCES SUR LA LOI APPLICABLE AU CONTRAT DE TRAVAIL

**PLUSIEURS DROITS
NATIONAUX ET
RÈGLEMENTS
EUROPÉENS ONT
VOCATION À
S'APPLIQUER**

De plus en plus de salariés sont tentés par un télétravail exécuté depuis l'étranger. Mais ce nouveau « champ des possibles » a des conséquences importantes sur le contrat de travail, la protection sociale, la fiscalité et l'indemnisation du salarié en cas de chômage.

Application des règles du droit social international

S'agissant tout d'abord du contrat de travail, il importe peu que l'entreprise soit établie en France, que le salarié soit de nationalité française, qu'il ait été embauché en France ou que son contrat de travail prévoie l'application exclusive du droit français. La loi applicable sera déterminée par application des règles du droit social international.

Cas du télétravail transfrontalier intra-européen

Les normes européennes s'appliquent dès lors que 25 % de l'activité globale du travailleur s'effectue sur un autre territoire. Plusieurs textes sont à cet égard structurants :

- Le règlement européen 593/2008, dit « Rome 1 », sur la désignation de la loi de l'État qui s'applique.
- Le règlement 1215/2012, dit « Bruxelles 1 bis », sur les litiges du travail et les tribunaux concernés.
- Le règlement 883/2004 et 987/2009 sur la coordination des systèmes de Sécurité sociale et les modalités (lieux d'affiliation, de cotisation, etc.).



La position de la CFE-CGC

La CFE-CGC ne recommande pas le déploiement d'un télétravail permanent depuis l'étranger, car les implications à moyen ou long terme peuvent être significativement importantes pour le salarié.

Elles peuvent le pénaliser dans les domaines suivants :

- **Contrat de travail.**
- **Sécurité sociale.**
- **Retraite.**
- **Santé et prévoyance.**
- **Fiscalité.**
- **Indemnisation du chômage.**

**LE TÉLÉTRAVAIL
EXÉCUTÉ DEPUIS
L'ÉTRANGER NE
PEUT ÊTRE ASSIMILÉ
À UN DÉTACHEMENT**

Une règle de base

Le télétravail exécuté depuis l'étranger ne peut être assimilé à un détachement, ce qui permettrait de maintenir pour une période temporaire l'affiliation du salarié au régime de Sécurité sociale d'origine. Les règles applicables en matière d'affiliation au régime de Sécurité sociale dépendent du lieu où s'exerce sa prestation de travail.

Notion d'activité substantielle

Si le salarié exerce son activité professionnelle en télétravail depuis l'étranger tout en se rendant ponctuellement dans les locaux de l'entreprise de son employeur français, il en découlera quand même des conséquences sur les règles de Sécurité sociales applicables.

En effet, « la personne qui exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres est soumise à la législation de l'État membre de résidence, si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre ».

Seuil de 25 % du temps de travail

Pour apprécier la notion « d'activité substantielle », le seuil est fixé à 25 % du temps de travail. Dès lors que le salarié télétravaille à l'étranger plus que ce ratio, il doit être affilié aux régimes sociaux du pays de son domicile. Dans les pays hors du champ de la réglementation européenne, il convient de se référer aux éventuelles conventions bilatérales de coordination des régimes de Sécurité sociale.



Les conventions bilatérales

La France a signé avec un certain nombre d'États tiers à l'Union européenne – comme par exemple Monaco – des conventions bilatérales destinées à déterminer quelle législation sociale de Sécurité sociale est applicable.

En l'absence d'une telle convention, la loi applicable en matière de Sécurité sociale est en l'occurrence celle de l'État étranger où s'exécute le travail.

CONSÉQUENCES SUR LA RETRAITE, LA SANTÉ ET LA PRÉVOYANCE

LE TÉLÉTRAVAIL
À L'ÉTRANGER PEUT
AVOIR DE LOURDES
CONSÉQUENCES
SUR LA PENSION
DE RETRAITE

Impact sur la retraite

Risque de voir des périodes de cotisation écartées

Hors situation de détachement, le télétravailleur à l'étranger relève du régime obligatoire de retraite du pays dans lequel il effectue une activité substantielle. S'il est domicilié dans un État non couvert par un règlement européen et qui n'a pas signé d'accord bilatéral avec la France, les seules périodes que la Sécurité sociale française prendra en compte seront celles accomplies en France, en écartant celles effectuées à l'étranger.

Risques liés aux règles du pays d'accueil

Le pays d'accueil appliquera la même logique en ne prenant en compte que les périodes cotisées sur son territoire. Il calculera les droits à pension de retraite du télétravailleur en fonction de sa seule législation. Les conséquences sont d'autant plus dommageables que certains pays ne versent pas de pension si l'assuré ne vit plus sur leur territoire.

Impact sur les couvertures santé et prévoyance

En France, les employeurs ont l'obligation de proposer une couverture « frais de santé » à leurs salariés et d'en assumer, a minima, la moitié du coût. Un salarié en télétravail à l'étranger doit de la même façon avoir accès au régime frais de santé en vigueur dans son entreprise.

Lorsque les garanties sont pensées et formulées par rapport à celles de la Sécurité sociale française, un décalage entre les droits accordés par le régime de base de l'état où la personne télétravaille et ceux obtenus par le régime complémentaire peut faire apparaître des trous de couverture.



A priori pas de risque d'exclusion

Que ce soit pour le régime frais de santé ou le régime prévoyance, l'exclusion éventuelle d'un salarié au motif qu'il télétravaille à l'étranger exposerait l'employeur à un redressement par l'Urssaf.

Pour que l'employeur bénéficie d'exonérations de charges, ces régimes doivent concerner tous les salariés ou une partie objective d'entre eux. Or, il n'est a priori pas possible de justifier de la différence de risque santé/prévoyance encouru par un salarié en télétravail à l'étranger pour le distinguer objectivement.

**TÉLÉTRAVAILLER
À L'ÉTRANGER PEUT
ENTRAÎNER UN
TRANSFERT DE LA
RÉSIDENTIE FISCAL**

Détermination de la résidence fiscale

Télétravailler à l'étranger impose de déterminer où se situe la résidence fiscale du salarié en se référant aux critères définis par l'article 4B du Code général des impôts.

Conditions à remplir

Sont considérées comme ayant leur domicile fiscal en France, les personnes qui ont :

- un foyer en France (conjoint, partenaire de PACS, enfant(s)) ou à défaut un lieu de séjour principal ;
- une activité professionnelle principale qui s'exerce en France (salariée ou non) ;
- le centre de leurs intérêts économiques en France (lieu principal des investissements, lieu du siège des affaires ou du centre des activités professionnelles, lieu d'où sont tirés les principaux revenus).

Cas particulier des résidents fiscaux dans deux pays

Un salarié peut être considéré comme résident fiscal de deux pays s'il répond à leurs critères fiscaux. C'est pourquoi, le cas échéant, il faut se référer aux stipulations des accords bilatéraux conclus entre les deux pays concernés pour définir le lieu de résidence fiscale.



Les deux grandes catégories d'imposition

Si le salarié est domicilié fiscalement en France, il sera en principe imposé en France sur l'ensemble de ses revenus de source française comme étrangère, sous réserve de l'existence et des dispositions de la convention fiscale signée entre la France et ce pays étranger.

Si le salarié est considéré comme non résident français, il sera imposé dans le pays de résidence, en accord avec les règles applicables du droit local et selon la convention fiscale éventuelle avec la France.

**LE TÉLÉTRAVAIL
À L'ÉTRANGER
N'EMPÊCHE PAS
L'AFFILIATION AU
RÉGIME FRANÇAIS
D'ASSURANCE
CHÔMAGE**

Il faut résider en France pour être indemnisé

Tout employeur privé installé en France doit assurer ses salariés contre le risque de perdre leur emploi et donc s'affilier au régime d'assurance chômage. En conséquence, le télétravail n'empêche aucunement le salarié d'être affilié au régime d'assurance chômage. Toutefois, l'une des conditions pour pouvoir bénéficier d'une indemnisation chômage est de résider en France.

Démarches à accomplir

Lorsqu'un salarié est en télétravail, qu'il habite dans un pays étranger et qu'il voit son contrat rompu, il doit revenir habiter en France pour pouvoir bénéficier de son droit à l'indemnisation. Son inscription comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi doit, sauf exception, intervenir dans les 12 mois suivant la perte de l'activité.

Situations particulières

Après le retour en France, il est possible de transférer une partie des allocations en cas de déplacement dans un autre pays. Plusieurs situations sont alors à distinguer (voir deux exemples ci-contre) : absence temporaire pendant plus de 7 jours en continu ; déménagement dans un pays européen ; départ dans un pays hors Europe ; interruption provisoire du versement des allocations.



Deux précisions importantes :

- **Déplacement temporaire** : il est possible de bénéficier de 5 semaines de congés dans le cadre de l'indemnisation au titre de l'assurance chômage.
- **Déménagement dans un pays européen** : l'allocation chômage est maintenue pendant 3 mois maximum si, avant le départ, l'allocataire est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi en France et qu'il a ouvert des droits. Le maintien des droits est rare dans les pays non européens.