



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Office fédéral des assurances sociales
OFAS

Nouvel accord à partir du 1er juillet 2023 : pas de changement de compétence en matière d'assurances sociales lors de télétravail inférieur à 50% dans certains Etats

En raison des restrictions imposées en lien avec la pandémie, l'application flexible des règles européennes d'assujettissement en matière de sécurité sociale prévues dans le cadre de l'Accord sur la libre circulation des personnes Suisse-UE (ALCP) et de la Convention AELE s'est appliquée jusqu'au 30 juin 2022. Cette flexibilité a été prolongée pendant une phase transitoire jusqu'au 30 juin 2023.

Jusqu'à cette date, une personne (par exemple un travailleur frontalier exerçant son activité à domicile) reste soumise à la législation suisse de sécurité sociale quelle que soit la part d'activité exercée sous forme de télétravail dans son Etat de résidence (UE/AELE). Une attestation A1 n'est en principe pas nécessaire dans de telles situations.

Pas de changement de compétence en cas de télétravail inférieur à 50% dès le 1^{er} juillet 2023 en relation avec les Etats ayant signé l'accord multilatéral

La Suisse et certains Etats de l'UE et de l'AELE vont signer un accord multilatéral qui déroge aux règles d'assujettissement ordinaires pour faciliter le télétravail au-delà du 30 juin 2023, dans l'intérêt des travailleurs concernés et de leurs employeurs.

Cet accord prévoit que les personnes travaillant dans un Etat pour un employeur qui y a son siège peuvent effectuer jusqu'à 50% de télétravail transfrontalier (au maximum 49.9% du temps de travail) depuis leur Etat de résidence, en principe en utilisant des moyens informatiques, tout en maintenant la compétence de l'Etat du siège de l'employeur pour les assurances sociales. Cette dérogation ne peut concerner que les situations concernant deux Etats qui sont signataires de l'accord.

A ce jour, outre la Suisse, les Etats suivants ont indiqué avoir l'intention de signer l'accord :

Allemagne, Autriche, Belgique, Estonie, Finlande, Hongrie, Irlande, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Slovaquie, République Tchèque, ainsi que le Liechtenstein et la Norvège.

Cette liste sera mise à jour au fur et à mesure. Pour toute question concernant la position d'un Etat n'y figurant pas, il convient de s'adresser aux autorités de l'Etat concerné.

L'accord multilatéral concerne les personnes auxquelles l'ALCP resp. la Convention AELE est applicable. Il n'est pas applicable aux :

- personnes qui exercent également une activité autre que du télétravail dans l'Etat de résidence signataire de l'accord (p. ex. visite de clients, activité accessoire indépendante) ;
- personnes exerçant également une activité dans l'UE resp. l'AELE en dehors de leur Etat de résidence signataire de l'accord et de la Suisse ;
- personnes travaillant pour un autre employeur situé dans l'UE resp. l'AELE en plus de l'activité exercée pour leur employeur suisse ;
- travailleurs indépendants.

Le texte de l'accord et un mémorandum explicatif sont disponibles ([PDF en anglais, des traductions sont en cours \(PDF, 836 kB, 15.05.2023\)](#)) :

Il est prévu d'adapter les règles de coordination européennes à plus long terme afin de prendre en compte le télétravail transfrontalier.

Cette communication ne concerne que les assurances sociales, pas le droit en matière de fiscalité.

Répercussions de l'accord sur les travailleurs frontaliers dans les relations avec l'Allemagne, l'Autriche et le Liechtenstein

Dès le 1^{er} juillet 2023, les travailleurs frontaliers occupés par un employeur suisse (ou plusieurs employeurs suisses) qui télétravaillent jusqu'à 50% (au maximum 49.9% du temps de travail) depuis l'Allemagne, l'Autriche ou le Liechtenstein peuvent rester assurés en Suisse.

Inversement, les frontaliers résidant et télétravaillant moins de 50% en Suisse pour un employeur (ou plusieurs employeurs) dont le siège est en Allemagne, en Autriche ou au Liechtenstein, peuvent rester soumis aux assurances sociales du siège de l'employeur.

Informations pratiques

Pour que l'accord s'applique à leurs salariés, les employeurs suisses doivent demander une attestation A1 (validité maximale de 3 ans, renouvelable) à leur caisse de compensation (Organe décentralisé de l'AVS qui assume les tâches administratives de l'assurance. Il existe des caisses cantonales de compensation et des caisses de compensation professionnelles fondées pour les entreprises de certains

secteurs. En outre, la Confédération gère deux caisses de compensation: la Caisse fédérale de compensation, pour le personnel de l'administration fédérale, et la Caisse suisse de compensation, qui est compétente pour les assurés résidant à l'étranger et gère l'assurance facultative.) AVS au moyen de la plateforme ALPS (*Applicable Legislation Portal Switzerland*), qui est en cours d'actualisation également afin d'automatiser autant que possible les processus et la délivrance de l'attestation A1.

En principe la plateforme ALPS devrait déjà être adaptée au 1^{er} juillet 2023, mais il n'est pas nécessaire de présenter une demande tout de suite, car l'attestation A1 pourra couvrir rétroactivement la période débutant au 1^{er} juillet 2023 pour toutes les demandes déposées jusqu'à fin juin 2024.

Pas de changement de compétence et application des règles ordinaires en cas de télétravail inférieur à 25% dans les relations avec tous les Etats de l'UE/AELE

L'accord multilatéral s'applique au télétravail transfrontalier compris entre 25% et 49.9% du temps de travail. Les règles et procédures ordinaires continuent à s'appliquer au télétravail transfrontalier inférieur à 25% même s'il est effectué dans un Etat signataire de l'accord.

En cas de télétravail exercé sur le territoire d'un Etat qui n'a pas signé l'accord multilatéral dérogatoire, ou pour un employeur ayant un siège dans un Etat qui n'a pas adhéré à l'accord, les règles et procédures ordinaires applicables avant la pandémie sont à nouveau applicables à partir du 1^{er} juillet 2023 pour la demande d'attestation A1 (l'assujettissement est déterminé par l'institution compétente de l'Etat de résidence): le télétravail transfrontalier jusqu'à 25% (au maximum 24.9%) est possible sans impact sur les assurances sociales.

Détachement en cas de télétravail temporaire à plein temps dans un Etat de l'UE ou de l'AELE

Les Etats appliquant les règles européennes de coordination se sont mis d'accord pour interpréter les dispositions relatives au détachement de manière à ce qu'un détachement en vertu de l'art. 12 du règlement (CE) n° 883/2004 soit également possible en cas de télétravail temporaire et ponctuel à plein temps (100% du temps de travail). Dès lors, un employeur suisse peut détacher un salarié pour télétravailler dans un Etat de l'UE resp. de l'AELE, peu importe à l'initiative de qui le télétravail transfrontalier est effectué, pour autant qu'il ait été convenu entre l'employé et l'employeur. Peu importe également que le télétravail transfrontalier temporaire soit motivé par des raisons professionnelles ou privées.

Si les conditions du détachement sont remplies et que le télétravail transfrontalier ne dépasse pas la durée maximale de 24 mois, 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 demandes d'attestation A1 sont à adresser par l'employeur suisse à la caisse de compensation (Organe décentralisé de l'AVS qui assume les tâches administratives de l'assurance. Il existe des caisses cantonales de compensation et des caisses de compensation professionnelles fondées pour les entreprises de certains secteurs. En outre, la Confédération gère deux caisses de compensation: la Caisse fédérale de compensation, pour le personnel de l'administration fédérale, et la Caisse suisse de compensation, qui est compétente pour les assurés résidant à l'étranger et gère l'assurance facultative.) AVS compétente, qui traite la demande selon la procédure habituelle prévue pour des détachements.

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

Dernière modification 15.05.2023

<https://www.bsv.admin.ch/content/bsv/fr/home/assurances-sociales/int/donnees-de-base-et-conventions/telearbeit.html>