

Télétravail: Aspects juridiques liés aux assurances sociales

Avril 2022

Formation OCIRT - "Télétravail: risques et pistes de prévention"

Sarah Derrer

Responsable du Service Employeurs à la FER CIAM 106.1
Titulaire d'un bachelor en Economie d'entreprise HES-SO

Allions nos compétences



Fédération des
Entreprises
Romandes
Genève

Plan

1. Principes généraux d'assujettissement
2. Pluriactivité transfrontalière
3. Frais liés au télétravail
4. Modèle de convention de télétravail



1. Principes généraux d'assujettissement (1)

Bases légales

L'assujettissement aux assurances sociales est notamment déterminé par:

- La loi sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)
- L'accord sur la libre circulation des personnes conclu avec l'Union européenne (ALCP)
- La Convention conclue avec l'Association Européenne de Libre Echange (AELE)
- Des conventions bilatérales de sécurité sociale



1. Principes généraux d'assujettissement (2)

Champ d'application personnel

(art. 2 R (CE) 883/2004)

Les règlements coordonnant les régimes de sécurité sociale s'appliquent

- aux **ressortissants suisses**;
- aux **ressortissants de l'Union européenne**;
- *aux apatrides et aux réfugiés domiciliés en Suisse ou dans un Etat membre.*



1. Principes généraux d'assujettissement (3)

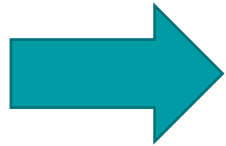
Champ d'application matériel

Le Règlement (CE) 883/2004 s'applique aux branches de sécurité sociale qui concernent les prestations de:

- Maladie;
- Maternité/paternité;
- Invalidité;
- Vieillesse et survivants;
- Accidents professionnels et maladies professionnelles;
- Décès;
- Chômage;
- Préretraite;
- Allocations familiales.



1. Principes généraux d'assujettissement (4)



Unicité de la législation applicable



Affiliation au lieu de travail





1. Principes généraux d'assujettissement (5)

Unicité de la législation applicable

Les personnes auxquelles le présent règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul Etat membre (art. 11 al. 1 R (CE) 883/2004).

Cela signifie que le travailleur n'est soumis qu'à la législation d'un seul Etat pour l'entier de ses activités (salarisées et indépendantes), même si les activités sont exercées dans plusieurs Etats membres ou qu'elles le sont au service de plusieurs employeurs.





1. Principes généraux d'assujettissement (6)

Affiliation au lieu de travail

La personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un Etat membre est soumise à la législation de cet Etat membre (art. 11 al. 3 R (CE) 883/2004).

Suivant cette règle, si une personne **ne travaille que dans un seul Etat**, elle est soumise à la sécurité sociale de son pays d'emploi, indépendamment de son lieu de résidence ou du pays dans lequel l'entreprise a son siège.



1. Principes généraux d'assujettissement (7)

Exceptions à l'assujettissement au lieu de travail

Le principe de l'assujettissement au lieu de travail connaît quelques exceptions:



Pluriactivité



Versement de prestations de remplacement



Détachement





2. Pluriactivité transfrontalière - Télétravail

Pluriactivité

Il y a **pluriactivité** lorsqu'un employé exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs Etats (CH/UE).

Cela concerne le travailleur qui exerce

- simultanément

ou

- en alternance

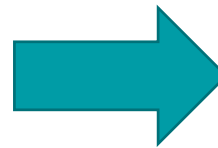
pour le même employeur ou pour différents employeurs une ou plusieurs activités différentes dans deux Etats membres ou plus (art. 14 R(CE) 987/2009).

2. Pluriactivité transfrontalière (2)

Pluriactivité (suite)

Lorsqu'une personne exerce normalement une activité dans plusieurs Etats membres, elle ne sera soumise qu'à la législation d'**un seul Etat** membre (principe de l'unicité de la législation applicable).

Détermination de la législation applicable en cas de pluriactivité



Art. 13
R (CE) 883/2004

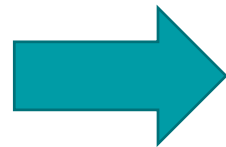


2. Pluriactivité transfrontalière (3)

Pluriactivité (suite)

1) Activité substantielle dans l'Etat de résidence

Si l'employé exerce **une activité substantielle** dans son Etat de résidence, que ce soit au service d'**un ou de plusieurs employeurs**, il sera soumis à la législation de son Etat de résidence.



Etat de résidence

Est considérée comme substantielle une activité qui représente une part quantitativement importante de l'ensemble des activités, à savoir au moins 25% du temps de travail et/ou de la rémunération.

2. Pluriactivité transfrontalière (4)

Pluriactivité (suite)

Exemples:

1. Un Français domicilié en France travaille en Suisse pour son employeur suisse à 80% et effectue 20% de travail à domicile (télétravail en France)



Suisse

2. Un Suisse domicilié en France travaille pour son employeur suisse 3 jours par semaine en Suisse et effectue deux jours de télétravail (France) pour son employeur.



France



2. Pluriactivité transfrontalière (5)

Pluriactivité (suite)

2) Pas d'activité substantielle dans l'Etat de résidence

- a) L'employé travaille au service d'un ou de plusieurs employeurs qui ont leur siège dans le même Etat:

➡ Etat du **siège de l'employeur** / des employeurs

- b) L'employé travaille au service de plusieurs employeurs qui ont leur siège dans deux Etats différents, dont l'un est l'Etat de résidence:

➡ Etat **autre que l'Etat de résidence**

- c) L'employé travaille au service de plusieurs employeurs dont deux au moins ont leur siège dans différents Etats, autres que l'Etat de résidence:

➡ Etat de **résidence**



2. Pluriactivité transfrontalière (6)

Pluriactivité (fin)

Lorsqu'un travailleur frontalier effectue **au moins 25%** de son temps de travail dans son Etat de résidence, il sera soumis au régime de sécurité sociale de son Etat de résidence.

Il est donc impératif de tenir compte du % total de travail effectué à l'étranger afin de ne pas basculer vers un assujettissement au système de sécurité sociale de son Etat de résidence!



3. Frais liés au télétravail

Généralités

En vertu de l'article 9 al. 1 RAVS, « *les frais généraux sont les dépenses résultant pour le salarié de l'exécution de ses travaux. Le dédommagement pour frais encourus n'est pas compris dans le salaire déterminant* ».

3. Frais liés au télétravail (2)

Généralités (suite)

Conformément aux DSD, chiffre 3002, les frais d'entretien courants du salarié, **qui sont encourus dans la même mesure ou presque qu'une activité lucrative soit exercée ou non, incombent au salarié**, ne sont pas liés à l'exercice de l'activité lucrative et ne constituent donc pas des frais généraux.

Pour parler de frais généraux, **il faut donc qu'il s'agisse de frais en sus de ces frais d'entretien courants.**

Ainsi, les frais, généralement fixes, **qui ne découlent pas de manière décisive de l'activité professionnelle de l'employé, ne sont pas des frais professionnels** (par exemple un abonnement internet contracté par celui-ci à titre privé).



3. Frais liés au télétravail (3)

Généralités (suite)

Constituent notamment des frais généraux **les frais de matériel** et de vêtement de travail (DSD, 3003)

Le Code des obligations (CO) prévoit ainsi à son article 327 al. 1 et 2 que
« *Sauf accord ou usage contraire, l'employeur fournit au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin. Si, d'entente avec l'employeur, le travailleur fournit lui-même des instruments de travail ou des matériaux, il est indemnisé convenablement, sauf accord ou usage contraire* »

3. Frais liés au télétravail (4)

Généralités (suite)

L'article 327a a CO dispose que

1. L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien.

2. Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires.

3. Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls.



3. Frais liés au télétravail (5)

Généralités (fin)

Les frais généraux doivent être **déduits à concurrence de leur montant effectif**. L'employeur et/ou le salarié doivent établir la preuve des frais généraux (DSD, 3010).



3. Frais liés au télétravail (6)

Typologie de frais liés au télétravail

Il s'agit :

- du **matériel** (papier, cartouches d'encre, imprimantes, ordinateurs, écran supplémentaire, etc) nécessaire à l'activité professionnelle. Ce matériel peut être mis à disposition de l'employé par l'employeur ou remboursé à l'employé qui en fait l'avance, sans soumission aucune à cotisations sociales dans ces deux cas.
- **d'éventuels autres frais courants** liés notamment à l'électricité, au chauffage, à l'amortissement d'installations informatiques privées, à la téléphonie. Le remboursement (partiel) et la soumission (ou non) de ces frais à cotisations sociales se détermine en fonction de la forme de télétravail.



3. Frais liés au télétravail (7)

Formes de télétravail

1. **Télétravail librement choisi par l'employé et mise à disposition d'une place de travail, fixe ou non, dans les locaux de l'entreprise.**

Il s'agit notamment des situations où l'employeur accède à une demande de son employé, pour satisfaire sa convenance personnelle, par exemple pour des raisons d'organisation familiale.

Dans ce cas, l'employeur pourra renoncer, par écrit, à indemniser l'employé pour les frais liés au télétravail. Les frais engendrés par le télétravail ne sont en effet pas imposés par l'exécution du travail mais résultent d'un choix de l'employé.

Ainsi, aucun frais admissible au sens de l'AVS n'est à prendre en compte. Si des frais sont remboursés ou versés sous forme forfaitaire à l'employé, ils doivent être soumis à cotisations sociales à titre de salaire déterminant.



3. Frais liés au télétravail (8)

Formes de télétravail (suite)

2. Télétravail imposé et mise à disposition d'une place de travail, fixe ou non, dans les locaux de l'entreprise :

Le remboursement des frais effectifs supportés par l'employé pour les jours de télétravail ou un forfait correspondant aux frais effectifs **peut être admis comme non soumis à cotisations sociales** (par exemple partage d'une place de travail dans les locaux de l'entreprise pour deux collègues travaillant à plein temps, la moitié du travail devant être effectuée à domicile soit 2,5 jours par semaine).

Les frais effectifs devront être remboursés sur justificatifs. Si un montant forfaitaire mensuel de frais liés au télétravail est prévu, il convient alors de tenir compte du taux de télétravail dans l'appréciation de ce montant. La nature de l'activité de l'employé doit également être prise en compte ainsi que le versement de frais de représentation (qui incluent déjà des menues dépenses).



3. Frais liés au télétravail (9)

Formes de télétravail (suite)

3. Télétravail imposé et pas de mise à disposition d'une place de travail dans les locaux de l'entreprise :

Il peut s'agir notamment de cas où l'employeur, pour des raisons de rationalisation des coûts/espaces de travail, décide de **ne pas proposer de locaux professionnels à ses employés pour l'accomplissement du travail.**

Pour déterminer si le montant des frais de télétravail versés à l'employé doit être soumis ou non à cotisations sociales, la Caisse devra instruire la question en tenant compte notamment de la nature de l'activité de l'employé ainsi que du versement éventuel d'autres frais tels que notamment des frais de représentation (qui incluent déjà des menues dépenses).



4. Convention de télétravail

La FER Genève, par le biais de l'Union des associations patronales genevoises (UAPG), **met à disposition des entreprises une convention destinée à encadrer la pratique du télétravail.**

Ce document, fruit d'une collaboration entre les services juridiques de plusieurs organisations économiques romandes, a pour objectif principal de faciliter la mise en œuvre du télétravail.

Conçue comme une **solution «clé en main»**, cette convention peut convenir à tout type d'entreprise, quels que soient son secteur d'activité ou sa taille. Elle est proposée comme un modèle, adaptable en fonction des spécificités des entreprises.

La «Convention de télétravail» est complétée des «Notes explicatives», qui répondent aux principales questions juridiques soulevées par le télétravail.



4. Convention de télétravail (2)

Modèle de convention de télétravail mis à disposition sur le site de la FER Genève:

https://fer-ge.ch/fr/web/fer-ge/w/mod%C3%A8le-de-convention-de-t%C3%A9l%C3%A9travail?p_l_back_url=%2Fweb%2Ffer-ge%2Fsearch%3Fq%3Dt%25C3%25A9%25C3%25A9travail



Merci pour votre attention





www.ciam-avs.ch



98, rue de Saint-Jean
Case postale 5278 – 1211 Genève 11



T 058 715 34 44
F 058 715 34 34
info@ciam-avs.ch



Caisse interprofessionnelle AVS de la
Fédération des Entreprises Romandes
FER CIAM 106.1