



Télétravail Frontalier en Belgique



Démarches administratives

Pour bénéficier de cet accord, l'employeur devra faire une demande d'attestation A1 auprès de l'ONSS en Belgique. Cette attestation, valable pour une durée maximale de trois ans, permettra de formaliser la situation et de garantir le maintien de l'affiliation au régime de sécurité sociale de l'État d'emploi.

> Lien utile pour les employeurs : https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/crossborder-telework.htm

Conséquences pratiques en cas d'affiliation en France

L'employeur belge doit s'inscrire à l'URSSAF au Service Firmes Etrangères - SFE et y verser les cotisations patronales et salariales françaises **au taux français incluant les cotisations retraite.**

Le télétravailleur :

- > Se fait soigner et rembourser en France. Pour les soins envisagés en Belgique, il faudra distinguer les soins courants (avance de frais et demande de remboursement à la CPAM/MSA au taux français) des soins lourds/programmés (demande d'autorisation préalable à la CPAM/MSA).
- > Cotise pour une retraite française.
- > Ne peut pas bénéficier des allocations familiales belges au titre de son emploi.
- > Doit utiliser sa carte européenne d'assurance maladie (CEAM) en cas d'urgence médicale en Belgique.

Fiscalité

Frontalier fiscal

La convention fiscale conclue entre la France et la Belgique prévoit un statut de frontalier fiscal (statut acquis avant 2012). Le télétravail est considéré comme une sortie de zone. Il est préférable de conserver les preuves de votre télétravail en France afin de pouvoir justifier personnellement du nombre de sorties de zone que cela a représenté.

- Rappels utiles :
- > Toute sortie de zone, même d'une demi-journée, est considérée comme journée de sortie de zone (en d'autres termes les jours ne sont pas fractionnables).
 - > Perte du bénéfice du statut fiscal frontalier si vous sortez de la zone frontalière plus de 30 jours par année civile dans le cadre de votre activité professionnelle. Lors du **premier dépassement**, vous perdez le statut frontalier seulement pour l'année en cours. Le statut est définitivement perdu lors du deuxième dépassement.
 - > Les sorties de zone doivent être listées et comptabilisées.
- Si le quota de sortie de zone est respecté, toute la rémunération belge est imposable en France. Il n'y a pas de déclaration fiscale belge à remplir.

Absence de statut de frontalier fiscal

Les revenus professionnels sont imposables dans le pays de travail. Ainsi, si la personne télétravaille depuis la France elle sera imposée :

- > En France pour les jours télétravaillés en France.
 - > En Belgique pour les jours travaillés en Belgique.
- Il n'y a donc pas de double imposition en France et en Belgique de la même journée de travail. **L'imposition se fera, à la fin des procédures déclaratives, au prorata entre le temps de travail dans chaque pays.**
 - **Attention**, si l'employeur belge n'est pas en mesure de prouver la proportion de télétravail prestée en France, il ne pourra pas demander d'exonération partielle de précompte professionnel auprès du service fédéral des finances. Dès lors, l'employeur sera obligé de prélever en totalité le précompte, que le travailleur pourra récupérer en effectuant sa déclaration fiscale belge (déclaration à l'impôt des non-résidents) en précisant les rémunérations imputables à une activité exercée sur le territoire français – revenus belges exonérés.

Il est recommandé de tenir un **calendrier** conjointement avec votre employeur pour déterminer à l'avance quels jours du mois vous télétravaillerez en France et quels jours vous travaillerez en Belgique. Il est préférable de conserver les preuves de votre télétravail en France.

Si vous êtes en télétravail en totalité, un calendrier doit également l'indiquer.

Les journées télétravaillées en France seront donc à déclarer en France, **dès le 1^{er} jour**, comme revenus étrangers soumis à l'impôt français/imposables en France.



EURES est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne avec l'objectif de favoriser la libre circulation et la mobilité dans l'Espace économique européen.

https://eures.europa.eu/index_fr

Conduite du projet et rédaction
CRD EURES / FRONTALIERS Grand Est
11, Rue Claude Chappe
57070 Metz Technopôle
Tél. : +33 (0)3 87 20 40 91
contact@frontaliers-grandest.eu
<https://frontaliers-grandest.eu>



Dépôt légal
ISBN : 978-2-38432-042-4
EAN : 9782384320424
Décembre 2024

Avec le soutien financier de la Région Grand Est et de la Commission européenne

Cofinancé par l'Union européenne

* synchroni studie-synchro.nl 2024

Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne.

Cette fiche est cofinancée par l'Union européenne et la Région Grand Est. Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur ou des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ou de la Région Grand Est. Ni l'Union européenne ni la Région Grand Est ne peuvent en être tenues pour responsables



Cofinancé par l'Union européenne



Pour tout approfondissement ou toute question particulière, n'hésitez pas à contacter notre service juridique à l'adresse : juridique@frontaliers-grandest.eu.

Toutes les informations contenues dans cette fiche ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique.

Elles ont une valeur informative et ne peuvent donc être considérées comme des documents faisant juridiquement foi.

Elles ne créent dès lors aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES/Frontaliers Grand Est et de ses financeurs.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales et réglementaires fréquentes.

Toute reproduction / impression intégrale ou partielle de ce document sans l'autorisation de Frontaliers Grand Est est strictement interdite.

Quelques informations importantes

Le télétravail, défini comme une activité professionnelle exercée à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication, est devenu un mode de travail privilégié pour de nombreuses entreprises et travailleurs.

Dans un contexte transfrontalier, il offre la possibilité aux salariés de résider dans un pays tout en travaillant pour une entreprise située dans un autre pays, facilitant ainsi une plus grande flexibilité géographique et professionnelle.

Depuis la crise sanitaire liée à la Covid-19, le télétravail a connu une expansion fulgurante en Europe. Cette pandémie a accéléré la transition numérique, obligeant les entreprises à s'adapter rapidement à cette nouvelle réalité.

Le télétravail transfrontalier permet non seulement de répondre aux défis actuels en termes de mobilité, mais aussi d'exploiter pleinement les avantages du marché unique européen, en optimisant les compétences à travers les frontières tout en maintenant les droits et protections des travailleurs.

Cependant, cette pratique soulève des questions complexes en matière de législation fiscale, sociale et de protection des données, qui varient d'un pays à l'autre.

Les travailleurs et les employeurs doivent être bien informés pour naviguer entre ces enjeux, avoir connaissance de leurs démarches administratives, et tirer pleinement parti des opportunités qu'offre le télétravail transfrontalier. Ce guide vise à éclairer ces aspects pour soutenir les travailleurs et les entreprises dans leurs démarches au quotidien.

Puis-je télétravailler ?

Le télétravail repose sur un accord entre l'employeur et le salarié. Il ne s'agit ni d'un droit acquis, ni d'une obligation imposée, ce qui signifie que :

- > votre employeur ne peut pas vous imposer le télétravail sans votre consentement explicite ;
- > de même, vous ne pouvez pas exiger de votre employeur qu'il vous accorde le télétravail si cela ne fait pas partie des accords initiaux ;
- > toutefois, si un avenant a été signé ou si votre contrat de travail stipule que vous êtes en télétravail, cela implique que vous avez donné votre accord à cette modalité de travail.

Le télétravail peut être révoqué à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Il est important de comprendre que cette disposition n'est pas figée : elle peut être modifiée en fonction des besoins de l'entreprise ou du salarié. Toutefois, lorsque le télétravail fait l'objet d'un avenant ou est spécifié dans le contrat de travail, toute modification ou révocation doit impérativement être formalisée par écrit, afin d'éviter tout malentendu ou conflit juridique.

Droit du travail

La Belgique reconnaît les formes de télétravail suivantes :

- > **Le télétravail régulier :** le télétravail fait partie de l'organisation professionnelle du salarié (en totalité ou de manière hybride). Il est effectué au domicile ou dans un autre lieu choisi par le travailleur.
- > **Le télétravail occasionnel :** le salarié effectue occasionnellement du télétravail en cas de force majeure (grève des transports, intempéries par exemple) ou pour des raisons personnelles l'empêchant d'effectuer ses missions/prestations sur son lieu de travail. Il est effectué au domicile ou dans un autre lieu choisi par le travailleur.

Dans les deux cas, les télétravailleurs ont les mêmes conditions de travail que les personnes n'étant pas en télétravail (charge de travail, normes de prestations, temps de pause, etc.).

Télétravail régulier

Le télétravail régulier est couvert par la Convention Collective de Travail n°85. Une convention écrite doit obligatoirement être mise en place au plus tard au début du télétravail.

La convention (ou l'avenant) précise toujours :

- > la fréquence du télétravail et éventuellement jours et heures pendant lequel le télétravail est exécuté ou les jours et heures de présence dans l'entreprise ;
 - > les moments et périodes où le travailleur doit être joignable et suivant quels moyens ;
 - > les modalités de prise en charge des frais et coûts liés aux équipements nécessaires au télétravail ;
 - > les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique ;
 - > les modalités de retour au travail dans les locaux de l'entreprise et le cas échéant le délai d'avertissement et/ou la durée du télétravail et son mode de renouvellement ;
 - > le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail.
- Il faut également que le salarié soit informé :
- > du travail qu'il doit réaliser (description) ;
 - > du département de l'entreprise auquel il est rattaché ;
 - > de l'identité de son supérieur immédiat et des autres personnes vers lesquelles il peut se tourner en cas de questions personnelles ou professionnelles ;
 - > des modalités pour effectuer et transmettre les rapports ;
 - > de la politique de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail.

Télétravail occasionnel

Le travailleur doit effectuer sa demande dans un délai raisonnable, qui dépend des circonstances justifiant la demande de télétravail occasionnel.

Il faut ensuite que l'employeur et le travailleur, d'un commun accord, décident de la potentielle prise en charge des frais de télétravail, de la fourniture de matériel (ordinateur par exemple), de l'accessibilité du travailleur.

Si l'employeur refuse la demande, il doit le faire par écrit (support électronique recevable) dans les plus brefs délais, en indiquant les motifs du refus.

Une convention collective ou un règlement de travail peuvent encadrer le télétravail occasionnel en indiquant a minima les fonctions compatibles, la procédure de demande et d'accord ou refus, la mise à disposition éventuelle du matériel, la prise en charge éventuelle des frais, l'éventuelle accessibilité pendant le télétravail.

Votre sécurité sociale

Le règlement (CE) n°883/2004 et son règlement d'application reposent sur un principe : le travailleur est assuré dans un seul État, à savoir l'État dans lequel il exerce son activité professionnelle, même si l'employeur a son siège ou son domicile dans un autre État membre. Si vous êtes fonctionnaire ou indépendant, ces règles ne sont pas applicables.

En cas de télétravail complet

Lieu d'affiliation

Lorsque le travail est effectué exclusivement **en France**, pays de résidence du travailleur, l'affiliation à la sécurité sociale se fera dans l'État où l'activité est exercée, **c'est-à-dire en France**, même si l'employeur est situé **en Belgique**. Cela signifie que dans un contexte transfrontalier, un télétravailleur qui travaille depuis son domicile sera affilié à la sécurité sociale française, car il y **exécute effectivement son travail**.

Les télétravailleurs utilisant un espace de travail partagé (télécentre) ou travaillant en réseau, si ces bureaux se situent dans un **État différent de celui du siège de l'entreprise** (par exemple au Luxembourg), relèveront de la **législation de l'État dans lequel ils exercent leur activité professionnelle** en matière de sécurité sociale (ici, le Luxembourg). Ainsi, **la localisation physique du travail devient le facteur déterminant pour l'affiliation à la sécurité sociale**.

En cas de télétravail partiel

Le règlement (CE) n°883/2004 encadre deux situations spécifiques lorsqu'une personne exerce son activité salariée dans plusieurs États membres de l'Union européenne :

1. Activité substantielle exercée en France (État de résidence)

Si le salarié exerce une partie substantielle de son activité en France, il sera soumis à la législation sociale de son État de résidence. Pour déterminer

si une activité est « substantielle », il est pris en compte le temps de travail et/ou la rémunération. L'activité est considérée comme substantielle dans le pays de résidence si au moins 25 % du temps de travail ou de la rémunération y est réalisé(e).

> Si le télétravail effectué en France (pays de résidence) représente au moins 25 % de l'activité, les cotisations sociales seront dues dans le pays de résidence sur l'intégralité des revenus.

> Ce seuil est évalué sur les **douze mois à venir en fonction du travail effectivement presté**. En cas de rupture de contrat au cours de l'année, l'analyse peut changer en conséquence.

> **Recommandation :** Il est conseillé de respecter ce seuil chaque mois afin d'éviter des régularisations futures. Cela correspond généralement à environ cinq jours de télétravail par mois pour un salarié à temps plein.

2. Activité non substantielle dans l'État de résidence

Si le salarié n'exerce pas une partie substantielle de son activité dans l'État membre de résidence (moins de 25 %), les cotisations sociales restent dues dans le pays où se situe le siège social de l'employeur. Dans ce cas, la situation reste inchangée et la législation du pays d'emploi s'applique.

Exception : l'accord-cadre européen

Un accord-cadre européen a été mis en place pour augmenter le seuil de télétravail transfrontalier de **25 % à 49,9 %**. Cet accord permet aux travailleurs de résider dans un pays tout en étant employés dans un autre pays, sans basculer automatiquement sous la législation de la sécurité sociale de leur pays de résidence, tant que le télétravail **ne dépasse pas 49,9 % de leur temps de travail ou de leur rémunération**. Ce dispositif a été signé par plusieurs pays, dont l'Allemagne, la Belgique, la France, le Luxembourg et la Suisse, et est en vigueur pour une durée initiale de cinq ans, à partir de 2023.

Ainsi, les travailleurs transfrontaliers peuvent télétravailler jusqu'à 49,9 % de leur temps sans changer de régime de sécurité sociale, restant ainsi affiliés à celui de leur employeur basé dans un autre pays.

Limites de l'accord

Cet accord-cadre est **exclusivement réservé au télétravail**. Il ne s'applique pas aux situations suivantes :

- > les personnes exerçant une activité supplémentaire, comme une activité secondaire indépendante, dans leur pays de résidence, même si ce pays a signé l'accord ;
- > les travailleurs qui, en plus du télétravail dans leur pays de résidence, exercent des activités dans un autre pays ;
- > les personnes travaillant pour plusieurs employeurs situés dans différents États ;
- > les travailleurs indépendants.

Concrètement, un frontalier qui possède, par exemple, une micro-entreprise en France ne pourra pas bénéficier de la règle des 49,9 % et devra se conformer au seuil des 25 %.