

COMMENT TRAITER LA DEMANDE D'UN SALARIÉ DE TÉLÉTRAVAIL À L'ÉTRANGER ?



50:50
THE EQUALITY PROJECT



**ADDLESHAW
GODDARD**

L'épidémie de Covid-19 a entraîné une augmentation du télétravail, qui est fortement encouragé voire devenu obligatoire dans de nombreux pays pour les postes permettant le travail à distance. Durant les périodes de confinement ou lorsque le télétravail a été imposé, nombreux sont les salariés qui ont opté pour le télétravail dans leur maison de campagne ou au bord de la mer. Certains ont même télétravaillé depuis l'étranger.

Certaines agences de voyage ont également proposé des formules de travail à distance, avec bureaux, cours de langue ou encore excursions nocturnes, dans des destinations exotiques comme l'Indonésie, le Maroc ou l'Italie. Avant même l'arrivée du Covid, de nombreux hôtels proposaient des espaces de travail pour répondre aux besoins de leurs clients et concevaient de nouvelles offres telles que "Work from Anywhere" par Marriott, Wojo ou "Mama Works" avec Accor.

Le télétravail devrait également se pérenniser après le Covid-19, avec des salariés souhaitant pouvoir travailler depuis des destinations variées hors de leur pays habituel de travail et de résidence. Mais le télétravail en dehors du domicile ou même du pays du salarié est-il possible ? Quelles sont les règles et les restrictions qui s'appliquent, le cas échéant?¹

Premièrement, le télétravail depuis l'étranger nécessite-t-il un visa spécifique ou un permis de travail ? Cette question reste incertaine dans de nombreux cas. Au regard de la législation française, le télétravail depuis l'étranger ne serait pas qualifié de détachement, dans la mesure où le travail à l'étranger n'est pas demandé par l'employeur mais est à l'initiative du salarié. Ainsi, les règles qui s'appliquent au détachement, notamment les règles relatives au temps de travail, à la rémunération minimale ou aux vacances dans le pays où le travail est effectué ne s'appliqueraient pas. Dans la majorité des cas, les pays n'ont pas envisagé ce type de télétravail ponctuel. Cela permet ainsi aux salariés de voyager sans visa, comme pour les voyages d'agrément. Cela étant, de nombreux pays ont mis en place des restrictions de voyage pour les touristes en raison du Covid-19, mais cela ne va pas durer.

Deuxièmement, même si aucun permis de travail ou visa n'est requis, les employeurs doivent prendre en compte les impacts du séjour à l'étranger en terme de sécurité sociale et de couverture santé et vérifier si des formalités spécifiques sont nécessaires. Les salariés demeurent en effet sous la supervision et la subordination de leur employeur lorsqu'ils sont en télétravail, et les accidents survenant au cours du télétravail effectué à l'étranger sont en principe considérés comme des accidents du travail de sorte que les employeurs doivent assurer une couverture santé à leur salarié. Les employeurs ont également une obligation de santé et de sécurité vis-à-vis de leurs salariés et doivent donc veiller à ce que le lieu de travail ne soit pas dangereux. Dans le contexte de la pandémie, cela peut être le cas dans certaines destinations où le virus sévit et où les mesures sanitaires sont insuffisantes, mais aussi post-Covid. Les salariés doivent donc obtenir l'autorisation préalable de leur employeur avant de partir. Si un salarié part sans l'autorisation de son employeur, ce comportement pourrait être considéré comme fautif et un licenciement pour violation de l'obligation de loyauté du salarié et souvent d'une politique de l'entreprise pourrait être envisagé.

En principe, au sein de l'Union européenne, les salariés sont soumis au régime de sécurité sociale du pays où ils travaillent. En cas de pluriactivité dans plusieurs pays, le régime de sécurité sociale du pays de résidence s'applique si le salarié exerce une partie substantielle de son activité dans ce pays (25 % ou plus). Pour les déplacements dans l'Union européenne, le salarié peut rester sous le régime de sécurité sociale de son pays de résidence habituelle et l'employeur doit alors remplir le formulaire A1 qui atteste du régime de sécurité sociale applicable, et sélectionner l'option travail dans plusieurs pays. Dans d'autres pays, l'employeur et le salarié peuvent être amenés à payer des cotisations sociales dans le pays où le travail est effectué, sauf si le salarié est considéré comme détaché. Cela dépendra des accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale. Pour la France, cela peut être vérifié sur le site <https://www.cleiss.fr/>.

Troisièmement, en fonction de la durée du télétravail à l'étranger, le salarié peut être amené à déclarer ses revenus et à payer des impôts dans le pays où il travaille à distance. Cela se produit généralement lorsque le salarié réside six mois ou plus dans un pays.

Il est donc essentiel que tout projet de télétravail depuis l'étranger soit bien réfléchi et discuté en amont entre le salarié et l'employeur car il peut avoir des conséquences financières pour l'employeur. Il est recommandé que l'employeur définisse (i) la durée de ce télétravail à l'étranger et la limite à moins de six mois, (ii) la zone autorisée pour le déplacement et (iii) les conditions du télétravail depuis l'étranger (l'employeur peut par exemple prévoir de ne pas prendre en charge les frais professionnels additionnels, notamment les frais de déplacement liés au télétravail à l'étranger, au-delà des frais professionnels normaux à destination et en provenance du lieu de résidence habituel du salarié). L'employeur peut également souhaiter définir ces règles de manière plus globale dans sa charte sur le télétravail, qui pourra porter notamment sur les horaires de travail des personnes situées sur un fuseau horaire différent et la fixation des heures auxquelles elles doivent être disponibles, la mise à disposition d'une assistance technique à l'étranger en cas de problèmes informatiques et la garantie de l'égalité de traitement entre les salariés (le télétravailleur doit notamment continuer à bénéficier des mêmes avantages). N'oubliez pas que si le salarié

¹ Cet article a été rédigé en tenant compte de la législation française mais peut également trouver application au niveau européen. Nous recommandons aux employeurs de vérifier la législation applicable dans leur pays mais également dans le pays de destination en cas de demande d'un salarié de télétravailler depuis l'étranger.

doit se rendre chez des clients, avec des règles de quarantaine imposées qui varient fréquemment, le temps de déplacement peut être augmenté.

Quatrièmement, les questions de sécurité des données doivent être appréhendées. Télétravailler en utilisant le wifi d'un hôtel ou d'un autre lieu peut d'une part violer les règles de sécurité des données de l'entreprise, mais surtout soulever des problèmes de sécurité avec des risques de violation des données, outre les impacts possibles sur la qualité du travail si le niveau de connexion Internet est insuffisant. Dans le cadre du télétravail, les salariés auront accès au réseau informatique de l'entreprise et à des fichiers et données confidentiels. L'employeur doit s'assurer que les équipements informatiques utilisés par ses salariés offrent une protection suffisante et il peut souhaiter interdire dans sa charte informatique ou de télétravail l'utilisation d'outils personnels qui ne disposent pas toujours des derniers antivirus ou serveurs proxy.

Enfin, le télétravail à l'étranger peut également donner lieu à des transferts immatériels de technologie soumis à une réglementation spécifique (tels que les biens à double usage militaire et civil, qui nécessitent une autorisation préalable à l'exportation, ou les moyens de cryptologie qui nécessitent en France une déclaration ou une autorisation auprès de l'ANSSI). Cela peut concerner la recherche et le développement de projets technologiques sur lesquels travaillent les salariés. Ainsi, l'employeur dont les salariés travaillent à l'étranger pourra envisager la possibilité de fournir à ses salariés des équipements informatiques sans moyens de cryptologie.

Toutes ces considérations doivent être prises en compte avant que le télétravail depuis l'étranger ne soit autorisé par l'employeur. Les employeurs doivent également tenir compte de l'évolution des règles. A l'heure actuelle, le télétravail depuis l'étranger n'est dans la majorité des cas pas pris en compte par la législation (c'est le cas par exemple du Code du travail français qui n'envisage pas cette hypothèse), mais cela pourrait changer à l'avenir au fur et à mesure que le télétravail depuis l'étranger se développe, notamment après la fin de l'épidémie de Covid-19.

**PROBLEMS. POSSIBILITIES.
COMPLEXITY. CLARITY.
OBSTACLES. OPPORTUNITIES.
THE DIFFERENCE IS IMAGINATION.**

addleshawgoddard.com

© Addleshaw Goddard LLP. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, and Addleshaw Goddard assumes no duty of care or liability to any party in respect of its content. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its affiliated undertakings – please refer to the Legal Notices section of our website for country-specific regulatory information.

If you prefer not to receive promotional material from us, please email us at unsubscribe@addleshawgoddard.com. For further information, including about how we process your personal data, please consult our website www.addleshawgoddard.com or www.aglaw.com.