

St. Gallen, 30. Juni 2023

Birgit Dickenmann
Telefon 071 282 29 29
birgit.dickenmann@ahv-gewerbe.ch

Info 01/2023 – Informations importantes du domaine des assurances sociales

Mesdames et Messieurs

Nous avons le plaisir de vous informer ci-dessous des développements dans le domaine du 1^{er} pilier:

1. Télétravail – nouvel accord à partir du 01.07.2023

Dans notre newsletter "Kompakt 11/2022", nous vous avons informés que la phase transitoire de l'application flexible des règles d'assujettissement avait été prolongée jusqu'au 30.06.2023. Le nouvel accord, signé par certains États, ne prévoit pas de changement de compétence en matière d'assurances sociales à partir du 01.07.2023 en cas de télétravail inférieur à 50 %.

L'accord multilatérale contient une réglementation dérogatoire d'assujettissement en matière de sécurité sociale afin de faciliter le télétravail même après le 30 juin 2023 dans l'intérêt des salariés et de leurs employeurs. Pour que l'accord soit applicable, l'Etat de l'employeur et l'Etat de résidence du travailleur doivent avoir signé l'accord. Une liste de ces états est disponible sur : <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>

Jusqu'à présent, outre la Suisse, les pays suivants ont signé l'accord : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Finlande, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovaquie, la République tchèque, ainsi que le Liechtenstein et la Norvège.

L'accord multilatéral ne concerne que les personnes auxquelles l'accord de l'UE sur la libre circulation des personnes ou la Convention AELE est applicable. Il ne s'applique **pas aux** :

- personnes qui, en plus du télétravail, exercent d'autres activités (p. ex. visites de clients, activité accessoire indépendante) dans le pays de domicile, même si celui-ci est signataire de l'accord multilatéral ;
- personnes qui, en plus du télétravail dans le pays de domicile, exercent une activité dans un autre État de l'UE ou de l'AELE ;
- personnes qui, en plus de leur activité pour leur employeur suisse, travaillent aussi pour un employeur situé dans un État de l'UE ou de l'AELE ;
- travailleurs indépendants.

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

Dès le 01.07.2023, les travailleurs frontaliers occupés par un employeur suisse qui télétravaillent jusqu'à 50% (max. 49,9% du temps de travail) depuis l'Allemagne, l'Autriche ou le Liechtenstein peuvent rester assurés en Suisse. En principe, le télétravail nécessite l'utilisation de ressources informatiques. La situation prévue pour les 12 mois civils à venir est à prendre en compte pour le calcul. Le seuil peut ainsi être dépassé pendant un mois ou une semaine, si cela s'équilibre sur l'année. Une condition d'application est que l'alternance entre le télétravail dans l'État de résidence et le travail sur place se fasse avec une certaine régularité. Si une personne a plusieurs employeurs suisses, les horaires de travail s'appliquent à tous les employeurs ensemble.

1.2 ALPS

Pour que l'accord s'applique, une demande doit être faite dans l'État de l'employeur. En tant qu'employeur en Suisse, vous pouvez déposer et soumettre la demande dans ALPS. A cet effet, un nouveau type de cas « télétravail transfrontalier » sera disponible à partir du 01.07.2023. Après soumission, la demande est automatiquement envoyée à l'institution de sécurité sociale étrangère dans l'État de résidence du travailleur. Si l'institution de sécurité sociale étranger accepte la demande, une attestation A1 est automatiquement générée et le cas est clôturé.

L'attestation A1 est limitée à trois ans. Si les circonstances n'ont pas changé, l'employeur peut néanmoins déposer une nouvelle demande et solliciter l'émission d'une nouvelle attestation.

L'attestation A1 est en principe valable à partir du moment de la demande, mais elle peut être délivrée de manière rétroactive jusqu'à trois mois. Dans le cadre d'une disposition transitoire, une délivrance rétroactive au 01.07.2023 est en outre possible pour les demandes déposées jusqu'à fin juin 2024. Il n'est donc pas nécessaire de déposer la demande immédiatement le 01.07.2023.

Les travailleurs frontaliers qui résident dans les pays de l'UE limitrophes peuvent être exemptés de l'assurance-maladie suisse ("droit d'option"). Dans les cas d'application de l'accord multilatéral, une preuve de couverture par l'assurance maladie étrangère peut exceptionnellement être téléchargée dans ALPS en lieu et place d'une exemption d'assurance maladie obligatoire délivrée par le service compétent du canton de travail.

1.3 Télétravail inférieur à 25 % dans les relations avec tous les États de l'UE/AELE – application des règles ordinaires

L'accord s'applique au télétravail transfrontalier compris entre 25 % et 49,9 % du temps de travail. Les règles et procédures ordinaires qui prévalaient avant la pandémie continuent à s'appliquer au télétravail transfrontalier inférieur à 25% même s'il est effectué dans un État signataire de l'accord. L'institution correspondante dans le pays de domicile est compétente pour déterminer l'assujettissement à l'assurance et demander l'attestation A1.

En ce qui concerne l'assujettissement aux assurances sociales en cas de pluriactivité (sans télétravail), la règle des 25 % reste applicable. Lorsqu'une part substantielle du travail (≥ 25 %) est effectuée dans le pays de domicile, la personne est assujettie dans ce pays. Si aucune part substantielle du travail (< 25 %) n'est effectuée dans le pays de domicile, la personne est assujettie dans l'État où l'employeur a son siège.

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

Les États qui appliquent les règles européennes de coordination ont convenu d'une interprétation uniforme des dispositions relatives au détachement : un détachement fondé sur l'art. 12 du règlement (CE) no° 883/2004 est également possible en cas de télétravail transfrontalier effectué temporairement et ponctuellement à temps plein (100 % du temps de travail). Par conséquent, un employeur suisse peut détacher un salarié pour télétravailler

dans un État de l'UE ou de l'AELE, peu importe à l'initiative de qui le télétravail transfrontalier est effectué, pour autant que cela ait été convenu entre le travailleur et l'employeur.

Lorsque les conditions d'un détachement sont réunies 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 effectué depuis une destination de vacances.

Vous trouverez le communiqué dans son intégralité sous le lien suivant : <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/int/donnees-de-base-et-conventions/telearbeit.html>

2. Déduction de l'intérêt sur le capital propre engagé

Les cotisations des indépendants sont calculées sur la base du revenu après déduction de l'intérêt du capital propre engagé dans l'entreprise. Pour établir la déduction de l'intérêt, il est tenu compte des rendements déclarés des emprunts, en francs suisses, de diverses catégories de débiteurs d'une durée de 8 ans des trois rubriques « Centrales de lettres de gage », « Banques » et « Industrie et commerce ».

Selon le communiqué de l'Office fédéral des assurances sociales, la moyenne pour l'année écoulée s'élève à 1,499 %. Pour l'année 2022, il en résulte dès lors pour la première fois depuis plusieurs années une déduction de l'intérêt ; elle s'élève à 1,5 % (arrondie vers le haut, conformément à l'art. 18, al. 2, RAVS).

Nos collaborateurs se tiennent à votre disposition en cas de questions.

Sincères salutations
Ausgleichskasse
Gewerbe St. Gallen


Andreas Fässler
Directeur