

Travail à distance et télétravail

Considérations clés pour l'Allemagne lorsque des employés travaillent depuis l'étranger

19 novembre 2021

Dr. Matthias Hinz

Implications juridiques

Lorsqu'un employé en Allemagne cherche à travailler depuis l'étranger, la question se pose de savoir quel droit du travail s'appliquera. Pour l'Allemagne, en tant qu'État membre de l'Union européenne, le règlement Rome I (règlement du Parlement européen et du Conseil n° 593/2008) est pertinent à cet égard.

Selon le règlement Rome I, l'employeur et le salarié peuvent généralement déterminer d'un commun accord la loi applicable à leur relation contractuelle (choix de la loi). Ainsi, il peut être convenu que le droit allemand continuera à s'appliquer lorsque l'employé travaillera depuis l'étranger.

Cependant, malgré le choix de la loi, certaines dispositions du droit du travail local respectif qui sont bénéfiques pour le salarié peuvent être obligatoirement applicables à la relation de travail. En effet, selon le règlement Rome I, le choix de la loi ne doit pas avoir pour effet de priver le salarié de la protection offerte par les dispositions impératives de la loi du pays où ou à partir duquel le salarié travaille habituellement pour exécuter les obligations du contrat de travail. Par conséquent, si un employé travaille principalement depuis l'étranger pour un employeur allemand, le droit allemand, s'il est choisi par les parties, s'appliquera généralement à la relation de travail. Toutefois, les dispositions du droit local protégeant l'employé, qui ne peuvent être modifiées par accord et qui sont plus avantageuses pour l'employé que les dispositions correspondantes du droit allemand, doivent être appliquées obligatoirement. Par conséquent, il est possible que les réglementations allemande et locale soient toutes deux applicables à une relation de travail et il existe un risque général que, par exemple, la protection contre le licenciement prévue par la législation locale (ou une partie spécifique de cette législation, selon le cas) doive être appliquée – si cette législation est jugée plus avantageuse pour le salarié que la législation allemande correspondante.

De même, un employé travaillant depuis l'étranger peut généralement engager une procédure étrangère contre l'employeur allemand. En particulier, conformément au règlement Bruxelles I bis (règlement du Parlement européen et du Conseil n° 1215/2012), le salarié peut intenter une action contre l'employeur allemand devant le tribunal compétent de l'État membre de l'Union européenne dans lequel ou à partir duquel le salarié travaille habituellement pour exécuter ses obligations contractuelles. Une telle procédure devant être initiée dans l'État membre respectif de l'Union européenne ne peut être exclue que par un accord d'élection de for international efficace qui doit être conclu par le salarié et l'employeur après la naissance du litige.

En l'absence de choix de loi, le droit du travail applicable est déterminé selon des critères objectifs tels que définis dans le règlement Rome I. Ainsi, en premier lieu, la loi du pays où ou à partir duquel le salarié travaille habituellement pour l'exécution du contrat de travail est applicable.

Implications fiscales

Il est essentiel pour l'employeur d'examiner la situation juridique en matière de sécurité sociale et d'impôts avant d'accéder à la demande d'un employé de travailler depuis l'étranger.

En ce qui concerne la sécurité sociale, le lieu effectif de l'emploi est en général décisif pour déterminer le droit applicable. Cela signifie que le fait de travailler depuis l'étranger implique le risque que le droit allemand de la sécurité sociale ne s'applique pas.

En ce qui concerne un emploi au sein de l'Union européenne, les dispositions du règlement sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (règlement du Parlement européen et du Conseil n° 883/2004) sont pertinentes pour l'Allemagne. En particulier, un citoyen de l'UE qui travaille dans un autre État membre de l'Union européenne est soumis au droit de la sécurité sociale de l'État d'emploi respectif.

Toutefois, des exceptions sont possibles conformément aux dispositions du règlement susmentionné sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Si un employé effectue habituellement son travail pour un employeur allemand dans deux ou plusieurs États membres de l'Union européenne, la loi sur la sécurité sociale de l'État membre de résidence s'appliquera si l'employé effectue une partie importante de son activité dans cet État respectif. Ainsi, le droit allemand de la sécurité sociale s'appliquera si un employé qui travaille régulièrement depuis l'étranger réside (encore) en Allemagne et exerce une partie importante de son activité en Allemagne. Selon les règles du règlement d'application du règlement sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (règlement du Parlement européen et du Conseil n° 987/2009), il est généralement exigé pour l'exercice d'une partie importante de l'activité dans un État membre de l'Union européenne qu'au moins 25 % de l'activité soit exercée dans ce pays.

En dehors du champ d'application des règlements européens mentionnés ci-dessus, il est essentiel de déterminer s'il existe une convention de sécurité sociale entre l'État depuis lequel le salarié demande à travailler et la République fédérale d'Allemagne. Si tel est le cas, la loi applicable doit être déterminée conformément aux dispositions de cette convention de sécurité sociale. S'il n'existe pas de convention de sécurité sociale, le droit allemand de la sécurité sociale ne sera pas applicable si le salarié travaille depuis l'étranger et ne travaille pas du tout en Allemagne.

Alors que le lieu de travail est généralement le critère essentiel pour le droit applicable en matière de sécurité sociale, le lieu de résidence est pertinent pour le droit applicable en matière de taxe sur les salaires.

Selon la législation fiscale allemande, les personnes physiques qui ont leur domicile ou leur résidence habituelle en Allemagne sont soumises à l'impôt sur le revenu en Allemagne. Par conséquent, si un employé travaille exclusivement depuis l'étranger et n'a pas de domicile ou de résidence habituelle en Allemagne, cet employé ne sera pas soumis à l'impôt sur les salaires en Allemagne.

Toutefois, si le salarié travaille en partie depuis l'étranger et en partie en Allemagne et qu'il est résident de l'un des deux pays, ce salarié peut être imposé de manière limitée au titre de

l'impôt sur le revenu conformément à la législation fiscale allemande, c'est-à-dire uniquement en ce qui concerne la rémunération de l'activité effectivement exercée en Allemagne. En principe, dans ce cas, il faudra déterminer quel État a le droit d'imposition (même partiellement, le cas échéant), conformément aux règles de la convention de double imposition respectives entre la République fédérale d'Allemagne et l'autre État (si elle existe).

Enfin, il existe généralement un risque pour l'entreprise allemande que le fait de travailler depuis l'étranger crée un établissement permanent à des fins fiscales dans la juridiction étrangère. En particulier, un employé travaillant depuis l'étranger peut être considéré comme un représentant permanent selon les règles de la juridiction étrangère. S'il existe une convention de double imposition entre l'Allemagne et l'autre État, les définitions de l'établissement permanent et du représentant permanent contenues dans cette convention s'appliquent. Selon les conventions de double imposition, un représentant permanent existera en général si l'employé conclut habituellement des contrats pour la société lorsqu'il exerce ses activités pour la société dans le pays étranger. Si ces conditions sont remplies, l'entreprise sera en général traitée, conformément à la convention de double imposition applicable, comme si elle disposait d'un établissement permanent dans le pays concerné pour toutes les activités exercées par l'employé pour l'entreprise dans ce pays. En conséquence, les bénéfices attribués au représentant permanent seront soumis à l'impôt dans la juridiction étrangère. En outre, dans le cas où les autorités fiscales allemandes n'acceptent pas l'existence d'un établissement permanent de la société allemande à l'étranger, une double imposition des bénéfices attribués au représentant permanent sera susceptible de se produire.

Implications en matière d'immigration

Tout citoyen de l'UE a le droit de séjourner et de travailler dans les États membres de l'Union européenne, dans les autres États de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège) et en Suisse sans autres conditions (libre circulation des travailleurs). Cela signifie qu'un employé citoyen de l'UE peut travailler pour un employeur allemand depuis l'étranger, dans la zone décrite ci-avant, sans autres exigences en matière d'immigration.

Pour le travail à distance depuis l'extérieur de la zone décrite précédemment, il est essentiel pour l'employeur allemand d'évaluer la situation juridique en ce qui concerne les exigences en matière d'immigration et, en particulier, de déterminer si un visa d'entrée est nécessaire et comment il peut être obtenu, et si un permis de séjour et un permis de travail sont nécessaires et comment ils peuvent être obtenus.

Autres considérations

Selon une nouvelle législation allemande, si une entreprise a l'intention de mettre en place une politique de télétravail, le comité d'entreprise de l'entreprise (s'il existe) doit généralement être impliqué. Les droits de codécision du comité d'entreprise ne concernent que le contenu de la politique de télétravail. Le comité d'entreprise n'a aucun droit d'initiative quant à l'introduction ou non d'une politique de télétravail. Ainsi, le comité d'entreprise ne peut pas forcer l'employeur à introduire une politique de télétravail dans l'entreprise. La décision d'introduire ou non une politique de télétravail est prise uniquement par l'employeur.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter:

Dr. Matthias Hinz, Associé

ebl esch&kramer rechtsanwälte, Düsseldorf

e: hinz@eschkramer.de

t: +49 211 60 22 400