



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Travail

Emploi

Formation professionnelle

N° 11

31 octobre 2023

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : FRANCIS LE GALLOU, DIRECTEUR DES FINANCES, DES ACHATS ET DES SERVICES

RÉDACTEUR EN CHEF : PATRICE LORIOT, ADJOINT AU CHEF DU SERVICE DES PATRIMOINES

RÉALISATION : SGMCAS - DFAS - BUREAU DE LA POLITIQUE DOCUMENTAIRE

14 AVENUE DUQUESNE - 75350 PARIS 07 SP - MÉL. : DFAS-SGI-DOC-BO@SG.SOCIAL.GOUV.FR

Sommaire chronologique

18 septembre 2023

Arrêté du 18 septembre 2023 portant inscription sur le tableau d'avancement au grade de directeur(rice) adjoint(e) du travail au titre de l'année 2023 (*annule et remplace la publication au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle n° 2023/9 du 29 septembre 2023*).

27 septembre 2023

INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DSS/DACI/2023/155 du 27 septembre 2023 relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre en application de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de pratique habituelle du télétravail transfrontalier.

6 octobre 2023

Arrêté du 6 octobre 2023 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie B.

9 octobre 2023

Arrêté du 9 octobre 2023 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires relevant de l'encadrement supérieur.

16 octobre 2023

Arrêté du 16 octobre 2023 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail.

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

Arrêté du 18 septembre 2023 portant inscription sur le tableau d'avancement au grade de directeur(rice) adjoint(e) du travail au titre de l'année 2023

(Annule et remplace la publication au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle n° 2023/9 du 29 septembre 2023)

NOR : MTRR2330417A

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 modifié portant statut particulier du corps de l'inspection du travail ;

Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Vu l'arrêté du 1^{er} février 2022 fixant les taux de promotion de grade dans les corps gérés par le ministre chargé du travail et de l'emploi et le ministre chargé des solidarités et de la santé pour les années 2022, 2023 et 2024 ;

Vu les lignes directrices de gestion de promotion et de valorisation des parcours professionnels des agents des ministères sociaux ;

Sur proposition de la directrice des ressources humaines,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont inscrits au tableau d'avancement au grade de directeur(rice) adjoint(e) du travail au titre de l'année 2023 les inspecteurs(rices) du travail dont les noms suivent :

AFFRE	Thierry	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETS Rhône
ARNAUD	Mathieu	DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	DDETS Alpes-Maritimes
ATZENI	Stéphanie	Administration centrale	DGT
AYMONIER	Adeline	DREETS Grand Est	DDETSPP Haut-Rhin
BAR	Céline	DRIEETS Île-de-France	DRIEETS Île-de-France
BARBAUD	Nathalie	DREETS Bourgogne-Franche-Comté	DDETSPP Jura
BASTIEN	Laurent	DREETS Hauts-de-France	DDETS Somme

BATTEAU	Diane	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETSPP Savoie
BAUSSART	Dimitri	DREETS Bourgogne-Franche-Comté	DREETS Bourgogne-Franche-Comté
BAYLE	Karine	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETS Drôme
BAYLOT	Antoine	DREETS Occitanie	DDETSPP Hautes-Pyrénées
BENOIT	Betty	DRIEETS Île-de-France	UD Val-d'Oise
BERLIOZ	Catherine	DÉTACHÉS/MAD/PNA	MAD - INTEFP
BERNEDE	Cyril	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DREETS Nouvelle-Aquitaine
BERTHOU	Erwan	DÉTACHÉS/MAD/PNA	Mairie de Paris
BIENIOSZEK	Cathy	DREETS Hauts-de-France	DDETS Pas-de-Calais
BLANCARD	Julie	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETSPP Ardèche
BLAY	Perrine	DREETS Normandie	DDETS Manche
BOGAERTS	John	DREETS Occitanie	DDETSPP Hautes-Pyrénées
BONELLI	Ghislain	DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	DDETS Bouches-du-Rhône
BONZOMS	Agnès	DREETS Occitanie	DREETS Occitanie
BOSSEBOEUF	Elodie	DREETS Pays de la Loire	DDETS Loire-Atlantique
BOUDIGOU	Loeva	DREETS Pays de la Loire	DDETS Loire-Atlantique
BOUENIKALAMIO	Luce	DÉTACHÉS/MAD/PNA	Ministère de la Justice, Parquet du Tribunal judiciaire de Bobigny
BOULICAULT	Matthias	DREETS Occitanie	DDETS Haute-Garonne
BRANQUET	Gérard	DREETS Bretagne	DDETS Morbihan
BRENON	Pascal	DREETS Grand Est	DDETS Meurthe-et-Moselle
BRESSON	Eloise	DRIEETS Île-de-France	UD Paris
BRUN	Hélène	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETS Drôme
BUCHERON	Olivier	DREETS Bretagne	DDETS Morbihan
BURGUIERE	Claire	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes
CARPENTIER	Jérémie	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DDETS Pyrénées-Atlantiques
CASTANIER	Alain	DREETS Occitanie	DDETS Pyrénées-Orientales
CHALLAMEL	Virginie	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETSPP Savoie
CHAMPAGNE	Nadège	DRIEETS Île-de-France	UD Paris
CHAPLAIN	Jean-Roger	DREETS Pays de la Loire	DDETS Vendée
CHEUTIN	Mathieu	DREETS Pays de la Loire	DDETS Sarthe
CHOTARD	Virginie	DREETS Bretagne	DREETS Bretagne
CLAMME	Cécile	DREETS Grand Est	DDETS Bas-Rhin

CLAVERIE	Hervé	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DDETS Gironde
COLET-CALLENS	Alice	DRIEETS Île-de-France	UD Paris
CONSALVO	Nicolas	DÉTACHÉS/MAD/PNA	Ministère de l'Intérieur et des OM Direction de la citoyenneté et de la légalité - Plateforme interrégionale de main-d'œuvre étrangère
DAADOUN	Yves-Laurent	DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	DDETS Var
DAIGUEMORTE	Corinne	DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	DDETS Bouches-du-Rhône
DAUTELLE	Igor	DREETS Grand Est	DREETS Grand Est
DAYRIS	Nathalie	DREETS Centre-Val de Loire	DDETSPP Loir-et-Cher
DECOTTIGNIES	Vincent	DREETS Hauts-de-France	DDETS Nord
DEGY	Mathieu	DREETS Occitanie	DDETS Haute-Garonne
DELISSCHE	Audrey	DREETS Hauts-de-France	DREETS Hauts-de-France
DIA	Fatimata	DREETS Hauts-de-France	DDETS Aisne
DUBOIS	Marion	DÉTACHÉS/MAD/PNA	Ministère de l'Intérieur Préfecture - DDPP Loiret
DUFOUR	Rachel	DREETS Occitanie	DDETS Haute-Garonne
DUHAMEL	Christelle	DÉTACHÉS/MAD/PNA	CDG 69
DUHENNOIS	Lydia	DRIEETS Île-de-France	UD Paris
DUPREZ	Isabelle	DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	DDETS Bouches-du-Rhône
DUQUOC	Pierre	DRIEETS Île-de-France	DRIEETS Île-de-France
ELICEGUI	Julie	DÉTACHÉS /MAD/PNA	SITAS Polynésie française
EPIPHANE	Nicolas	DREETS Bretagne	DDETS Morbihan
FABRE	Christine	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETSPP Savoie
FARRE	Audrey	DREETS Centre-Val de Loire	DDETS Indre-et-Loire
FAURE	Alexandra	DREETS Occitanie	DDETS Hérault
FEYEUX	Philippe	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETS Rhône
FLEISCHEL-PEPIN	Florence	DREETS Centre-Val de Loire	DDETS Indre-et-Loire
FOUCHER	Annabelle	DREETS Occitanie	DDETSPP Ariège
GARNIER	Françoise	DREETS Bourgogne-Franche - Comté	DREETS Bourgogne-Franche-Comté
GASTIN	Enide	DEETS Guadeloupe	DEETS Guadeloupe
GILBERT	Julien	DREETS Hauts-de-France	DDETS Nord
GIRARDET	Myriam	DEETS Mayotte	DEETS Mayotte
GOUBIE	Nathalie	DREETS Occitanie	DDETSPP Aude

GRANET	Marie-Christelle	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DREETS Nouvelle-Aquitaine
GRAS	Véronique	DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	DDETS Bouches-du-Rhône
GRZELAK	Caroline	INTEFP	INTEFP
HAMPARTZOUMIAN	Stéphane	DRIEETS Île-de-France	UD 75
HENRY	Henriette	DEETS Guyane	DGCOPOP
HORN	Emilie	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DREETS Nouvelle-Aquitaine
HOSEJKA	Vadim	DREETS Hauts-de-France	DDETS Somme
HOUSSIN	Caroline	DREETS Bourgogne-Franche-Comté	DDETS Côte-d'Or
HUGUET	Florence	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DDETSPP Dordogne
Iavicoli	Christine	DREETS Grand Est	DDETSPP Ardennes
JACOTTIN	Arnaud	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DDETS Pyrénées-Atlantiques
JACQUIER	Dominique	DREETS Grand Est	DDETSPP Marne
JAMMES	Sébastien	DREETS Bourgogne-Franche-Comté	DDETSPP Nièvre
JARLAN	Christophe	DREETS Occitanie	DREETS Occitanie
JORON	Yannick	DREETS Bourgogne-Franche-Comté	DDETS Saône-et-Loire
JOUD-DEBAS	Anna	DREETS Hauts-de-France	DDETS Pas-de-Calais
JOX	Nathalie	DEETS Martinique	DEETS Martinique
JUDE	Manuela	DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	DDETS Alpes-Maritimes
JUHEL	Johann	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes
KABACHE	Riad	DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	DDETS Var
KAOUACHI	Mustapha	DREETS Normandie	DDETS Eure
KEHILA	Lynda	DRIEETS Île-de-France	UD Seine-Saint-Denis
KHERBACHE	Agathe	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETS Isère
KUENZ-STIEN	Marie-Christine	DREETS Grand Est	DDETS Moselle
LACAILLE	Sébastien	DREETS Occitanie	DDETS Pyrénées-Orientales
LACAVALERIE	Eric	DGT	Administration centrale
LAHAYE	Hélène	DREETS Hauts-de-France	DDETS Nord
LAMAISON	Pierre	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DDETSPP Haute-Vienne
LARROUX	Nathalie	DREETS Occitanie	DDETSPP Gers
LECOMTE	François	DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	DDETSPP Hautes-Alpes
LE GOFF	Karine	DÉTACHÉS/MAD/PNA	Rectorat Normandie Caen

LE NY	Olivier	DREETS Bourgogne-Franche - Comté	DDETSPP Yonne
LEPROVOTS	Laurence	DRIEETS Île-de-France	UD Hauts-de-Seine
LEROY	Mathieu	DREETS Hauts-de-France	DREETS Hauts-de-France
LEROY-CHINSKY	Ilana	DRIEETS Île-de-France	UD Val-d'Oise
LOISEAU	Emmanuel	DGCOPOP Guyane	DGCOPOP Guyane
LOISET	Stéphane	DRIEETS Île-de-France	DDETS Seine-et-Marne
LOPES	Catherine	DREETS Grand Est	DDETS Meurthe-et-Moselle
LORENTZ	Davy	DREETS Auvergne Rhône Alpes	DDETS Loire
LY VAN TU	Jean-Baptiste	DRIEETS Île-de-France	DDETS Seine-et-Marne
MAILLIER	Caroline	DREETS Occitanie	DDETSPP Lot
MALUDI	Sylvie	DRIEETS Île-de-France	DDETS Essonne
MANDY	Caroline	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETS Ain
MARCUS	Fabien	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DDETS Landes
MAREY-CHARNI	Cécile	DRIEETS Île-de-France	UD Yvelines
MARTIN	Amandine	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETS Isère
MAUCHAMP	Bastien	DREETS Grand Est	DDETSPP Haut-Rhin
MAZIERES-WEBB	Marie-Laure	DREETS Bretagne	DDETS Ille-et-Vilaine
MICHEL	Marie-Hélène	DRIEETS Île-de-France	DRIEETS Île-de-France
MIRALLES-BOSCART	Marjorie	DREETS Occitanie	DDETS Pyrénées-Orientales
MODDE	Delphine	DEETS Mayotte	DEETS Mayotte
MONNEREAU	Claudine	DREETS Centre-Val de Loire	DDETSPP Loir-et-Cher
MONNERET	Nicolas	DRIEETS Île-de-France	DD Yvelines
MOREL	Floriane	DÉTACHÉS/MAD/PNA	Mairie de St-Étienne
MOUSNIER	Murielle	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DDETS Charente
NAUDIN	Ralph	DREETS Bourgogne-Franche-Comté	DDETSPP Yonne
NOREL	Catherine	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DDETS Charente-Maritime
OLLIVIER	Audrey	DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	DDETS Alpes-Maritimes
ORAIN	David	DREETS Pays de la Loire	DDETS Loire-Atlantique
ORLHAC	Sylvie	DREETS Occitanie	DDETSPP Lozère
OUHAYOUN	Carole	DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	DDETS Bouches-du-Rhône
PARISY	Véronique	DREETS Grand Est	DDETSPP Aube
PECHVERTY	Stéphane	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DDETS Corrèze
PEYRET	Claire	DREETS Occitanie	DDETS Haute-Garonne

PEYSSONNEAUX	Anne	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETS Rhône
PHILIS	Emilie	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETS Rhône
POM	Jacques	DRIEETS Île-de-France	DDETS Yvelines
POULET	Sophie	DRIEETS Île-de-France	UD Paris
PRADON	Philippe	DÉTACHÉS/MAD/PNA	Ville de Limoges
PUECH	Francis	DREETS Pays de la Loire	DDETS Vendée
QUENUM-SANFO	Mina	DRIEETS Île-de-France	UD Paris
QUOIREZ	Magaly	DREETS Hauts-de-France	DDETS Nord
RAIS	Dalila	DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur	DDETSPP Hautes-Alpes
RENOUX	Isabelle	DREETS Bretagne	DDETS Ile-et-Vilaine
REVOL	François	DREETS Occitanie	DDETS Gard
RUAT	Sophie	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETS Rhône
SANCE	François-Louis	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DREETS Nouvelle-Aquitaine
SARRATO RAYNAL	Elisabeth	DREETS Occitanie	DDETS Haute-Garonne
SAUGE	Hervé	DREETS Grand Est	DDETSPP Haut-Rhin
SAUVAGET	Maxime	DEETS Guadeloupe	DEETS Guadeloupe
SAVOY	Laurent	DREETS Grand Est	DDETSPP Vosges
SAVOY	Sandie	DREETS Nouvelle-Aquitaine	DREETS Nouvelle-Aquitaine
SCHOCRON	Nathalie	DREETS Occitanie	DDETSPP Lot
SENEUZE	Pascal	DREETS Grand Est	DDETSPP Marne
SOUFFLET	Olivier	DREETS Bretagne	DREETS Côtes-d'Armor
SUAREZ	Valérie	DREETS Occitanie	DDETS Hérault
TAILHANDIER	Sylvie	DREETS PACA	DDETS Var
TREMEL	Pierre	DRIEETS Île-de-France	UD Val-de-Marne
TREMOLIERE	Jean-Patrice	DREETS PACA	DREETS PACA
VANDAMME	Alexandra	DRIEETS Île-de-France	UD Val-d'Oise
VERBEKE	Valérie	DREETS Grand Est	DDETS Meurthe-et-Moselle
VOISELLE	Virginie	DREETS Hauts-de-France	DREETS Hauts-de-France
VOLLET	Thierry	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETSPP Cantal
WALTER-TOURIER	Yasmine	DEETS Guadeloupe	DEETS Guadeloupe
WEBER	Viviane	DREETS Hauts-de-France	DDETS Aisne
ZONCA	Carine	DREETS Auvergne-Rhône-Alpes	DDETS Rhône
ZWAHLEN	Nadège	DREETS Grand Est	DDETS Moselle

Soit 100 femmes susceptibles d'être promues pour 972 femmes promouvables et 66 hommes susceptibles d'être promus pour 608 hommes promouvables.

Article 2

Les agents concernés disposent d'un délai de deux mois à compter de sa notification pour contester la présente décision devant la juridiction administrative territorialement compétente.

Article 3

La directrice des ressources humaines est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 18 septembre 2023.

Pour le ministre et par délégation :
La cheffe du Service du pilotage
et de la gestion des ressources humaines,
Fabienne BOUSSIN



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DSS/DACI/2023/155 du 27 septembre 2023 relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre en application de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de pratique habituelle du télétravail transfrontalier

Le ministre de l'économie, des finances
et de la souveraineté industrielle et numérique
Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances
et de la souveraineté industrielle et numérique,
chargé des comptes publics
Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion
Le ministre de la santé et de la prévention
La ministre des solidarités et des familles

à

Monsieur le directeur général de l'Union de recouvrement des cotisations
de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)
Monsieur le directeur général de la Caisse centrale
de la mutualité sociale agricole (CCMSA)
Madame la directrice du Centre des liaisons européennes
et internationales de sécurité sociale (CLEISS)
Monsieur le directeur général de la Caisse nationale
de l'assurance maladie (CNAM)
Monsieur le directeur de la Caisse nationale
des allocations familiales (CNAF)
Monsieur le directeur de la Caisse nationale
d'assurance vieillesse (CNAV)
Monsieur le directeur de la Caisse de prévoyance et de retraite
du personnel de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF)
Monsieur le directeur de la Caisse nationale
des industries électriques et gazières (CNIEG)
Monsieur le directeur de la Caisse de retraite et de prévoyance
des clercs et employés de notaires (CRPCEN)
Monsieur le directeur de l'Établissement national
des invalides de la marine (ENIM)
Monsieur le directeur de la Caisse de retraite du personnel
de la Régie autonome des transports parisiens (RATP)
Monsieur le directeur de la Caisse d'assurance vieillesse,
invalidité et maladie des cultes (CAVIMAC)
Monsieur le directeur de la Caisse nationale militaire
de sécurité sociale (CNMSS)
Madame la directrice de la Caisse de retraite des personnels
de l'Opéra national de Paris

Monsieur le directeur général des services
de la Comédie-Française
Monsieur le directeur de la Caisse nationale de retraites
des agents des collectivités locales (CNRACL)
Monsieur le directeur du Service des retraites de l'État au ministère de l'économie,
des finances et de la souveraineté industrielle et numérique (SRE)
Monsieur le directeur des politiques sociales
à la Caisse des dépôts et consignations (CDC)
Monsieur le directeur général du Port autonome de Strasbourg
Monsieur le directeur de la Caisse de sécurité sociale de Mayotte

Référence	NOR : MTRS2326433J (numéro interne : 2023/155)
Date de signature	27/09/2023
Emetteurs	Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion Ministère de la santé et de la prévention Ministère des solidarités et des familles Direction de la sécurité sociale
Objet	Mise en œuvre de l'accord-cadre en application de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de pratique habituelle du télétravail transfrontalier.
Action à réaliser	Décliner la présente instruction dans vos organismes et réseaux respectifs pour assurer la bonne application de l'accord dérogatoire.
Résultat attendu	Application de l'accord dérogatoire conformément à la présente instruction.
Echéance	À partir du 1 ^{er} juillet 2023
Contact utile	Division des affaires communautaires et internationales (DACI) Anne Clémence DROUANT Tél. : 07.63.71.63.74 Mél. : anne-clemence.drouant@sante.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	7 pages + 2 annexes (23 pages) Annexe 1 : Accord-cadre en application de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de pratique habituelle du télétravail transfrontalier Annexe 2 : Note d'orientation de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (AC 137/23)
Résumé	La présente instruction apporte des précisions sur la détermination de la législation de sécurité sociale applicable aux situations de télétravail transfrontalier, et en particulier sur la mise en œuvre de l'accord-cadre en application de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de pratique habituelle du télétravail transfrontalier signé par les autorités françaises le 30 juin 2023.

Mention Outre-mer	Le texte s'applique aux départements d'Outre-mer qui appliquent les règlements européens de coordination des systèmes de sécurité sociale : Guadeloupe, Guyane française, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin. Ce texte s'applique également à Mayotte du fait de son statut de région ultrapériphérique (RUP) depuis le 1 ^{er} janvier 2014.
Mots-clés	Mobilité internationale ; législation applicable en matière de sécurité sociale ; télétravail transfrontalier ; dérogation.
Classement thématique	Travail et gestion des ressources humaines
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale ; - Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale ; - Règlement (UE) n° 1231/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 visant à étendre le règlement (CE) n° 883/2004 et le règlement (CE) n° 987/2009 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces règlements uniquement en raison de leur nationalité ; - Accord-cadre en application de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de pratique habituelle du télétravail transfrontalier.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Les destinataires doivent assurer une diffusion auprès d'organismes susceptibles d'être concernés sur leur territoire.
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	1 ^{er} juillet 2023

Dans le cadre de la crise sanitaire et sur le fondement de la force majeure, les États membres de l'UE/EEE/Suisse ont mis en place une période de flexibilité en faveur des travailleurs frontaliers et transfrontaliers afin qu'une modification de leur organisation du travail, dont le recours au télétravail, n'entraîne pas de changement de la législation applicable en matière de couverture sociale. Cette période, prolongée à plusieurs reprises, a pris fin le 30 juin 2023.

En dehors de ce contexte très particulier, il est apparu nécessaire de mieux prendre en compte le développement de cette nouvelle organisation du travail et d'en tirer les conséquences en termes de détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale. Le groupe de travail chargé d'assister la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale dans la détermination de nouvelles règles en matière de télétravail transfrontalier dans le cadre des règlements européens a proposé, à court terme, l'adoption d'un accord multilatéral dérogatoire aux dispositions de l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004 en matière de pluriactivité, sur le fondement de l'article 16, paragraphe 1, de ce même règlement. Ce groupe poursuivra ses travaux pour émettre des propositions à long terme qui se traduiraient par l'introduction d'une nouvelle règle pérenne spécifique au télétravail à adopter dans le cadre de la révision de ce règlement.

Les autorités françaises ont signé cet accord-cadre multilatéral, dont les versions française et anglaise ainsi que le mémorandum explicatif figurent en annexe 1. Cet accord est applicable à partir du 1^{er} juillet 2023.

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités de traitement des situations de télétravail transfrontalier avant et après la signature de l'accord.

1. Situation jusqu'au 30 juin 2023

La période de flexibilité mise en place pendant la crise sanitaire, et pendant laquelle le recours au télétravail transfrontalier n'a eu aucune incidence sur la détermination de la législation de sécurité sociale applicable, y compris lorsque la part d'activité en télétravail réalisée sur le territoire de l'État de résidence était significative voire totale, a été prolongée à plusieurs reprises et a pris fin le 30 juin 2023.

Était concerné :

- tout travailleur, salarié ou indépendant, qui entrait dans le champ d'application des règlements européens de coordination (champ d'application personnel),
- qui exerçait son activité sur le territoire de plusieurs États de l'UE/EEE/Suisse (champ d'application géographique),
- et en situation de télétravail transfrontalier entraînant l'application des dispositions relatives à la pluriactivité prévues à l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004 (champ d'application matériel).

Jusqu'à cette date du 30 juin 2023, et à moins d'un changement demandé par l'employeur ou le travailleur, **la législation de sécurité sociale applicable n'a pas été modifiée par la pratique du télétravail transfrontalier**. Il s'agit d'une flexibilité offerte dans le cadre de la pandémie et qui ne peut être demandée rétroactivement.

2. À partir du 1^{er} juillet 2023

À compter du 1^{er} juillet 2023, les dispositions du titre II du règlement (CE) n° 883/2004 en matière de détermination de la législation applicable trouvent à nouveau à s'appliquer.

Toutefois la situation particulière décrite ci-dessous a fait l'objet d'un accord-cadre multilatéral dérogatoire, pris sur le fondement de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004. Cet accord a été signé par les autorités françaises le 30 juin 2023.

Il définit les conditions dans lesquelles un travailleur pourra bénéficier de cette dérogation et prévoit un cadre et une procédure simplifiée pour l'instruction des demandes.

a) Conditions d'application de l'accord et définitions

Pour demander le bénéfice de cette dérogation, les trois conditions suivantes prévues dans l'accord doivent être réunies :

- être travailleur **salarié** au sens de l'article 13, paragraphe 1, a) du règlement (CE) n° 883/2004 (les personnes relevant de l'article 11, paragraphes 3 et suivants de ce règlement ne sont pas concernées et leur situation demeure régie par ces dispositions, même en cas de pratique du télétravail transfrontalier) ;
- exercer son activité **uniquement sur le territoire de deux États signataires**, en télétravail dans son État de résidence et en présentiel dans l'État où le(s) employeur(s) ou entreprise(s) ont leur(s) siège(s) social(aux) ou siège(s) d'exploitation. La liste des États signataires est consignée et actualisée par les autorités belges, qui agissent en tant qu'État dépositaire de l'accord, et est disponible sous le lien suivant : « [Télétravail transfrontalier dans l'UE, l'EEE et la Suisse | Service Public Fédéral - Sécurité Sociale \(belgium.be\)](#) » ;

- être en situation de télétravail transfrontalier **habituel**, entraînant l'application des dispositions relatives à la pluriactivité prévues à l'article 13, paragraphe 1, a) du règlement (CE) n° 883/2004.

Le télétravail s'entend comme toute activité dont l'exercice est indépendant d'une localisation spécifique, et qui requiert une connexion numérique avec l'infrastructure de l'entreprise pour rester connectée à l'environnement de travail.

Afin de s'assurer de la pratique habituelle du télétravail et en conformité avec la loi sur le renforcement du dialogue social applicable sur le territoire français, celui-ci doit avoir fait l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur formalisé par un avenant au contrat de travail, par un document signé par le travailleur et l'employeur, ou par la production d'un accord collectif ou de la charte de l'employeur.

- Exemple 1 : la situation d'un salarié résidant en France, travaillant habituellement au Luxembourg, et qui se rend ponctuellement dans les locaux d'un client situés en France pour y effectuer une mission ne s'apparente pas à du télétravail, car il n'exerce pas une activité indépendante au niveau de sa localisation et n'est pas forcément connecté à l'environnement de travail de son entreprise.
Il en va de même si cette personne se rend régulièrement dans les locaux de la branche française de son entreprise établie au Luxembourg, pour convenance personnelle, car il restera dans l'environnement de travail de l'entreprise.
À l'inverse, la situation de ce même salarié qui se rendrait dans un espace de co-working en France pourrait s'apparenter à du télétravail.
- Exemple 2 : une activité de correction de copies exercée sur le lieu de résidence peut s'apparenter à du télétravail si le salarié maintient une connexion numérique avec l'environnement de travail de son employeur, pour y retranscrire les notes par exemple.

Sont concernés les travailleurs transfrontaliers, sans limitation à la seule situation des frontaliers¹. Les personnes bénéficiant d'un régime de télétravail mensualisé ou annualisé peuvent donc également relever de l'accord dérogatoire.

Il appartient aux institutions compétentes françaises de vérifier que ces conditions sont bien remplies.

- b) Règle dérogatoire en faveur du maintien à la législation de sécurité sociale de l'État du siège social ou d'exploitation du ou des employeur(s)

Lorsque les conditions ci-dessus sont remplies, il peut être dérogé aux dispositions de l'article 13, paragraphe 1, a), du règlement (CE) n° 883/2004, selon lesquelles la personne qui exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres est soumise à la législation de l'État membre de résidence si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre.

L'accord dérogatoire permet **le maintien à la législation de sécurité sociale de l'État dans lequel le(s) employeur(s) ont leur(s) siège(s) social(aux) ou siège(s) d'exploitation des travailleurs transfrontaliers qui télétravaillent habituellement dans leur État de résidence, dès lors que ce temps de télétravail représente moins de 50 % du temps de travail total.** Cette règle déroge doublement au seuil de l'activité substantielle prévu à l'article 14, paragraphe 8, du règlement (CE) n° 987/2009, fixé à 25 % du temps de travail et/ou de la rémunération, en portant ce seuil à 49,9 % et en l'appliquant uniquement au temps de travail. Le montant de la rémunération ne doit donc pas être pris en compte dans le cadre de la dérogation.

¹ Conformément à l'article 1, f), du règlement (CE) n° 883/2004, le travailleur frontalier s'entend de « toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre et qui réside dans un autre État membre où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine ».

Cette dérogation emporte les mêmes effets pour tous les risques que la règle de l'article 13 précitée. En l'absence de règle particulière dans l'accord, relative à l'indemnisation chômage des personnes, qui au cours de leur dernière activité salariée étaient travailleurs frontaliers, celle-ci reste régie par l'article 65 du règlement (CE) n° 883/2004 (l'État membre de résidence reste compétent pour servir les prestations chômage) conformément à l'article 11, paragraphe 3, c).

c) La procédure d'instruction des demandes de dérogation

La répartition des périodes de télétravail et des périodes de présentiel dans la période de référence de 12 mois civils² n'est pas pertinente. Ainsi, l'accord est susceptible de s'appliquer tant aux travailleurs exerçant leur activité à raison de deux jours de télétravail par semaine, qu'aux travailleurs exerçant leur activité en télétravail plusieurs semaines ou mois d'affilée, dès lors que la pratique de l'activité en télétravail reste inférieure à 50 % du temps de travail sur douze mois.

Le bénéfice de l'accord dérogatoire n'est pas automatique : une demande pour chaque travailleur concerné doit être formulée auprès de l'institution compétente de l'État dont l'application de la législation est demandée, c'est-à-dire l'État dans lequel est établi le(s) siège(s) social(aux) ou d'exploitation de(s) employeurs.

La demande doit concerner une période future, sous réserve de deux exceptions :

- Une demande introduite peut concerner une période passée de 3 mois, à condition que cette période ne déborde pas sur une date antérieure au 1^{er} juillet 2023 et que les cotisations sociales aient été payées dans l'État compétent. Par exemple, une demande introduite le 1^{er} septembre 2025 ne peut concerner qu'une période antérieure au 1^{er} juin 2025.
- Une demande introduite peut concerner une période antérieure d'un an, sans qu'elle ne soit antérieure au 1^{er} juillet 2023³, et à condition que les cotisations sociales aient été payées dans l'État compétent. Cette période spécifique a été introduite pour accorder aux employeurs et aux salariés une certaine flexibilité. Par exemple, une demande introduite le 1^{er} janvier 2024 peut concerner une période allant jusqu'au 1^{er} juillet 2023. En revanche, une demande introduite le 1^{er} janvier 2024 qui concerne un État qui serait devenu signataire de l'accord au 1^{er} octobre 2023 ne peut concerner une période antérieure à cette date.

L'institution compétente de l'État dans lequel se trouve le siège social ou le siège d'exploitation de l'employeur instruit la demande. La procédure simplifiée permet de présumer le consentement de l'État de résidence si les conditions de l'accord sont remplies, et d'émettre une décision sans attendre le retour de ce dernier qui est uniquement informé par EESSI (système d'échange électronique d'informations sur la sécurité sociale) via le LA_BUC_01 (Business Use Case relatif aux demandes de dérogations).

Une fois la demande instruite, et a fortiori acceptée, le travailleur concerné et/ou l'employeur se voit remettre un formulaire A1 attestant de sa situation (case 3.11). Le formulaire peut être valable jusqu'à 3 ans, renouvelable sur nouvelle demande, sous réserve d'un changement de situation qui doit être notifié à l'institution compétente.

Cette décision peut être contestée par les institutions de contrôle françaises s'il apparaît que tout ou partie des conditions ne sont pas ou plus remplies.

² Article 14, paragraphe 10, du règlement (CE) n° 987/2009.

³ Ou antérieure à la date de signature de l'accord par l'autre État concerné, si celui-ci n'avait pas signé l'accord au 1^{er} juillet 2023.

d) En cas de refus de la demande de dérogation par l'institution compétente

À défaut d'accord, l'État membre compétent est déterminé selon le droit commun, c'est-à-dire conformément à l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004, et l'État membre de résidence du travailleur salarié en télétravail doit être informé des activités transfrontalières.

Une situation individuelle ne répondant pas aux conditions de l'accord-cadre peut toujours faire l'objet :

- D'une interprétation flexible, dans les conditions prévues par la note d'orientation de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (annexe 2) ;
- D'une dérogation individuelle sur le fondement de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004, selon la procédure prévue à l'article 18 du règlement (CE) n° 987/2009. Les dérogations particulières accordées en dehors de l'accord-cadre devront faire l'objet d'une information à la DACI.

e) Cas particulier avec la Suisse

Les salariés résidant en France et travaillant en Suisse sont affiliés au système de sécurité sociale suisse, mais ils peuvent opter pour le bénéfice des prestations en nature de l'Assurance maladie française dans certaines conditions⁴, conformément au point 3 b) sous « Suisse » de l'annexe XI du règlement (CE) n° 883/2004.

Que le droit d'option en faveur de l'Assurance maladie française ait été exercé ou non, la Suisse est l'État compétent au regard des règles de détermination de la législation applicable. Ces salariés peuvent donc demander à bénéficier de l'accord dérogatoire en matière de télétravail, la Suisse ayant également signé cet accord. À noter que le télétravail étant un aménagement du contrat de travail, il ne constitue pas en soi un fait générateur de nature à ouvrir ou rouvrir le droit d'option.

3. Évaluation de la portée de l'accord

À l'issue d'une période de six mois, une première évaluation des conséquences de la mise en œuvre de cet accord sera conduite, au regard notamment de son impact à court et moyen terme sur l'emploi, l'indemnisation chômage, la sécurité sociale et les conditions de travail.

À cet effet, l'URSSAF Caisse nationale et la CCMSA sont invitées à transmettre un rapport sur l'application de cet accord avant le 31 décembre 2023.

Pour les ministres et par délégation :
La cheffe de service, adjointe au
directeur de la sécurité sociale,



Delphine CHAMPETIER

⁴ [FAQ - Droit d'option des frontaliers France-Suisse \(cleiss.fr\)](https://www.cleiss.fr/FAQ-Droit-doption-des-frontaliers-France-Suisse)

Annexe 1

Accord-cadre en application de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de pratique habituelle du télétravail transfrontalier

- (1) *Compte tenu* de la flexibilisation et de la numérisation du marché du travail ainsi que de l'augmentation du recours au télétravail transfrontalier depuis la pandémie de Covid-19, le télétravail est devenu un mode d'organisation du travail structurel pour de nombreux travailleurs ;
- (2) *Etant donné* que le règlement (CE) n° 883/2004 a été conclu lorsque le télétravail était moins pratiqué ;
- (3) *Compte tenu* de la volonté d'atténuer l'effet du télétravail transfrontalier sur la législation applicable en matière de sécurité sociale à court terme ;
- (4) *Compte tenu* de la grande diversité des télétravailleurs et de la complexité de la réalisation de cette volonté pour un groupe de personnes aussi diversifié à court terme ;
- (5) *Gardant à l'esprit* que l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 prévoit la possibilité de recourir à des mesures dérogatoires à la législation applicable prescrites dans le titre II de ce règlement ;
- (6) *S'entendant* sur les conditions dans lesquelles les demandes de dérogation à l'article 13, paragraphe 1, point a), du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de pratique habituelle du télétravail devrait être facilité autant que possible, les autorités compétentes ou les institutions désignées par les États signataires concluent l'Accord-cadre suivant :

Article 1
Définitions

Aux fins du présent Accord-cadre, on entend par

- a) « Règlement de base », le règlement (CE) n° 883/2004 ;
- b) « Règlement d'application » : le règlement (CE) n° 987/2009 ;
- c) « Télétravail transfrontalier » : une activité qui peut être exercée à partir de n'importe quel endroit et qui pourrait être réalisée dans les locaux de l'employeur ou sur le lieu de l'activité commerciale de l'entreprise, et :
 - 1. est exercée dans un ou plusieurs États membres autres que celui où sont situés les locaux de l'employeur ou le lieu de l'activité commerciale de l'entreprise, et
 - 2. s'appuie sur les technologies de l'information pour rester connecté à l'environnement de travail de l'employeur ou de l'entreprise ainsi qu'aux intervenants/clients afin d'accomplir les tâches assignées au travailleur salarié par l'employeur, ou par les clients, dans le cas des travailleurs indépendants ;
- d) « EESSI » : plateforme d'échange électronique d'informations sur la sécurité sociale ;
- e) « Résidence » : la résidence visée à l'article 1^{er}, point j), du règlement de base ;

Article 2
Champ d'application

- (1) Sauf disposition contraire du présent article, le présent Accord-cadre est applicable à toutes les personnes auxquelles l'article 16, paragraphe 1, du règlement de base peut être appliqué,

à condition que leur résidence soit située dans un État signataire et que le siège social ou le siège d'exploitation de l'entreprise ou de l'employeur soit situé dans un autre État signataire.

(2) Le présent Accord-cadre concerne les personnes auxquelles la législation de l'État de résidence serait applicable en cas de pratique habituelle du télétravail transfrontalier en application de l'article 13, paragraphe 1, point a), du règlement de base conjointement avec l'article 14, paragraphes 8 et 10, du règlement d'application et qui sont employées par une ou plusieurs entreprises ou employeurs ayant leur siège social ou leur siège d'exploitation dans un seul autre État signataire (ci-après dénommé « l'employeur »).

(3) Sans préjudice de l'article 6, le présent Accord-cadre ne concerne pas les personnes qui :

- a) exercent habituellement une activité autre que le télétravail transfrontalier dans l'État de résidence et/ou
- b) exercent habituellement une activité dans un État autre que ceux mentionnés au paragraphe 1 et/ou
- c) sont des travailleurs indépendants.

Article 3 **Législation applicable**

Sur demande, une personne qui pratique habituellement le télétravail transfrontalier au sens de l'article 1^{er} du présent Accord-cadre et qui est couverte par l'article 2 sera soumise, sur la base de l'article 16, paragraphe 1 du règlement de base, à la législation de l'État dans lequel l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation, à condition que le télétravail transfrontalier dans l'État de résidence représente moins de 50 % du temps de travail total.

Article 4 **Procédure**

(1) Les demandes formulées sur base de l'article 3 du présent Accord-cadre sont introduites conformément à la procédure décrite à l'article 18 du règlement d'application.

(2) Le présent Accord-cadre ne concerne pas les demandes visées au paragraphe 1 si ces demandes se rapportent à une période antérieure à son entrée en vigueur.

(3) Sans préjudice du paragraphe 2 et de l'article 6, le présent Accord-cadre ne concerne pas les demandes visées au paragraphe 1, si ces demandes se rapportent à une période antérieure à la date d'introduction de la demande, à moins que durant cette période, des cotisations de sécurité sociale aient été versées ou que le travailleur ait été couvert d'une autre manière par le régime de sécurité sociale de l'État signataire dans lequel l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation, et que :

- i) la période demandée précédant la date d'introduction de la demande n'excède pas trois mois, ou
- ii) la demande est introduite au plus tard le 30 juin 2024 et que la période précédant la date d'introduction de la demande n'excède pas douze mois.

(4) Une dérogation sur la base de l'article 3 du présent Accord-cadre peut être accordée pour une durée maximale de trois ans, des prolongations étant possibles sur la base d'une nouvelle demande.

(5) L'échange d'informations concernant les cas individuels au titre du présent accord a lieu entre les institutions compétentes via EESSI en utilisant le LA_BUC_01, pour lequel l'accord de l'État de résidence signataire peut être considéré comme ayant reçu un aval préalable.

(6) L'institution compétente de l'État signataire dont la législation est applicable fournit une attestation (DP A1) conformément à l'article 19 du règlement d'application.

Article 5 **État dépositaire**

(1) Un Etat signataire sera désigné comme Etat dépositaire. Cet Etat :

- i) collectera toutes les copies signées du présent Accord-cadre ;
- ii) publiera dûment l'Accord-cadre ;
- iii) informera tous les Etats signataires des informations pertinentes.

(2) Les Etats signataires transmettent à l'Etat dépositaire l'Accord signé par l'autorité nationale compétente.

Article 6 **Dispositions finales**

(1) Le présent Accord-cadre est sans préjudice de la possibilité de conclure des accords sur la base de l'article 16, paragraphe 1, du règlement de base, dans des situations qui ne sont pas couvertes par les articles 2 à 4 et dans lesquelles la situation particulière du recours au télétravail transfrontalier habituel pourrait être prise en compte à titre individuel. Les États signataires conviennent que l'absence de date concrète de fin du télétravail transfrontalier structurel [non temporaire] dans de tels cas ne sera pas utilisée comme motif de refus de la conclusion d'un accord à titre individuel, qui n'entre pas dans le champ d'application du présent Accord-cadre, en vertu de l'article 16, paragraphe 1, du règlement de base en tant qu'exception à l'article 13 du règlement de base.

(2) Le présent Accord-cadre entre en vigueur lorsqu'au moins deux États l'ont signé et il prend effet le 1^{er} juillet 2023. Il est conclu pour une durée de 5 ans et sera automatiquement prorogé chaque fois pour une nouvelle période de 5 ans.

(3) Si un État signe le présent accord à une date ultérieure, celui-ci prend effet pour ledit État le 1^{er} jour du mois suivant sa signature.

(4) Tout Etat signataire peut mettre fin à son adhésion à l'accord en donnant un préavis écrit de 3 mois à l'Etat dépositaire, et il en informe la Commission administrative.

(5) Le présent Accord-cadre peut être résilié par accord de tous les États signataires.

(6) L'expiration du présent Accord-cadre n'affecte pas la validité des accords conclus sur la base de l'article 3, tant que les faits déterminants ne changent pas.

Fait à Paris..... en date du 30 JUN 2023
par l'autorité compétente ou l'institution désignée par cet État signataire.

Le Directeur de la Sécurité Sociale



Franck VON LENNEP

Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework

- (1) *Given the* flexibilization and digitalization of the labour market as well as the increase in cross-border telework since the Covid-19 pandemic, telework has become a structural way of working for many workers.
- (2) *In the light* that Regulation (EC) No 883/2004 was concluded when telework was performed less commonly;
- (3) *Given the desire* to mitigate the effect of cross-border telework on the applicable legislation in social security in the short term;
- (4) *Given the wide variety* of teleworkers and the complexity of realizing this desire with regard to such a diverse group of persons in the short-term;
- (5) *Bearing in mind* that Article 16 (1) of Regulation (EC) No 883/2004 provides for the option of exceptions from the applicable legislation specified under Title II of this Regulation;
- (6) *Agreeing on* conditions under which requests for exceptions to Article 13 (1) (a) of Regulation (EC) No 883/2004 due to habitual cross-border telework should be facilitated as much as possible; the competent authorities or the institutions designated by the signatory States conclude the following Framework Agreement:

Article 1 Definitions

For the purposes of this Framework Agreement:

- (a) 'Basic Regulation' means Regulation (EC) No 883/2004;
- (b) 'Implementing Regulation' means Regulation (EC) No 987/2009;
- (c) 'Cross-border telework' is an activity which can be pursued from any location and could be performed at the employer's premises or place of business and;
 1. is carried out in a Member State or Member States other than the one in which the employer's premises or the place of business are situated and
 2. is based on information technology to remain connected to the employer's or business's working environment as well as stakeholders/clients in order to fulfil the employee's tasks assigned by the employer or clients, in case of self-employed persons;
- (d) 'EESSI' means Electronic Exchange of Social Security Information;
- (e) 'Residence' means residence as referred to in Article 1 (j) of the Basic Regulation;

Article 2 Scope

(1) Unless otherwise provided in this Article, this Framework Agreement covers all persons to whom Article 16 (1) of the Basic Regulation can be applied, provided that their residence is in a signatory State and the registered office or place of business of the undertaking or employer are situated in one other signatory State.

(2) This Framework Agreement covers persons to whom the legislation of the State of residence would be applicable as a result of habitual cross-border telework in application of Article 13 (1) (a) of the Basic Regulation in conjunction with Article 14 (8) and 14 (10) of the Implementing Regulation and who are employed by one or more undertakings or employers which have their registered office or place of business in only one other signatory State (hereinafter only referred to as 'the employer').

(3) Without prejudice to Article 6, this Framework Agreement shall not cover persons who:

- (i) habitually pursue an activity other than cross-border telework in the State of residence and/or

- (ii) habitually pursue an activity in a state other than those mentioned in paragraph 1 and/or
- (iii) are self-employed.

Article 3 **Applicable legislation**

Upon request, a person who carries out habitual cross-border telework within the meaning of Article 1 of this Framework Agreement and is covered by Article 2, will be subject on the basis of Article 16 (1) of the Basic Regulation to the legislation of the State in which the employer has his registered office or place of business, provided that the cross-border telework in the State of residence is less than 50% of the total working time.

Article 4 **Procedure**

- (1) Requests under Article 3 of this Framework Agreement shall be submitted in accordance with Article 18 of the Implementing Regulation.
- (2) This Framework Agreement does not cover requests, as referred to in paragraph 1, if such requests concern a period prior to the entry into force.
- (3) Without prejudice to paragraph 2 and Article 6, this Framework Agreement shall not cover a request as referred to in paragraph 1, if such requests concern a period prior to the date on which the request was submitted, unless during this period social security contributions were paid into or the employee was otherwise covered by the social security scheme of the signatory State in which the employer has his registered office or place of business, and:
 - (i) the requested period prior to the date on which the request was submitted does not exceed three months, or
 - (ii) such request is filed no later than 30 June 2024 and the period prior to the date on which the request was submitted does not exceed twelve months.
- (4) An agreement under Article 3 of this Framework Agreement may be applied for a maximum of 3 years at a time, with extensions possible upon a new request.
- (5) The exchange of information concerning the individual cases under this agreement shall take place between the competent bodies via EESSI using LA_BUC_01 where the agreement of the signatory State of residence could be considered as pre-given.
- (6) The competent institution of the signatory State whose legislation is applicable shall provide an attestation (PD A1) in accordance with Article 19 of the Implementing Regulation.

Article 5 **Depository State**

- (1) A Signatory State will be appointed as Depository State which will:
 - (i) collect all signed copies of this Framework Agreement;
 - (ii) duly publish the Framework Agreement;
 - (iii) inform all Signatory States of relevant information.
- (2) The signatory States shall forward to the Depository State the Agreement signed by the competent national authority.

Article 6 **Final Provisions**

- (1) This Framework Agreement does not affect the possibility of concluding agreements under Article 16 (1) of the Basic Regulation in situations, which are not covered by Articles 2 to 4 in which the special situation of habitual cross-border telework could be taken into account on an individual basis. The signatory States agree that the lack of a concrete end date for structural [non-temporary] cross-border telework in such cases will not be used as a reason to refuse the conclusion of an individual agreement, which falls out of scope of this Framework Agreement, under Article 16 (1) of the Basic Regulation as an exception to Article 13 of the Basic Regulation.
- (2) This Framework Agreement shall enter into force when at least two States have signed it and shall take effect on 1st of July 2023. It is concluded for a period of 5 years and will be automatically

extended each time for another 5 years.

(3) In case a signatory State signs this Agreement at a later stage, it shall take effect for said State on the 1st of the month following the signature.

(4) Any of the signatory States may terminate its adherence to the agreement by giving 3 months' written notice to the Depository State, and shall inform the the Administrative Commission about such written notice.

(5) This Framework Agreement may be terminated by agreement of all signatory States.

(6) The expiry of this Framework Agreement shall not affect the validity of agreements concluded on the basis of Article 3 as long as the prevailing facts do not change.

Done at Paris... on 30th JUNE
by the competent authority of France.....or the institution designated by this
signatory State.

Le Directeur de la Sécurité Sociale



Franck VON LENNEP

Mémorandum explicatif portant sur l'Accord-cadre en application de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de pratique habituelle du télétravail transfrontalier

Objectif de cet accord

Le télétravail transfrontalier n'est pas en soi un phénomène nouveau, mais depuis la pandémie de COVID-19, il concerne désormais un groupe très important de travailleurs. Il peut avoir un impact important sur l'État membre compétent en matière de couverture sociale. C'est la raison pour laquelle une réflexion mérite d'être menée sur la manière dont les règles de conflit des règlements de sécurité sociale n° 883/2004 et n° 987/2009 doivent être appliquées à ce mode d'organisation du travail et si le résultat de ces règles est opportun et conforme à la liberté de circulation et au marché intérieur. Les mesures sanitaires prises durant la pandémie de COVID-19 (télétravail obligatoire/fortement recommandé) ont forcé les employeurs à permettre le télétravail et les employés à l'adopter. Il en a résulté une extension explosive du recours au télétravail. Ce recours au télétravail (partiel) perdure en tant que nouvelle manière de travailler permanente. Des mesures spécifiques ont été prises durant la pandémie et la période qui a suivi afin d'éviter un changement de l'État compétent en matière de couverture sociale du fait du recours au télétravail¹. Ces mesures s'appliquent jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Étant donné que le lieu physique de travail est un critère décisif en ce qui concerne la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale, le télétravail dans l'État membre de résidence peut entraîner un changement de législation en matière de sécurité sociale si une personne ne réside pas dans l'État où se trouvent les locaux de l'employeur. Ce sera le cas, par exemple, si le télétravail dans l'État de résidence dépasse une part de 25 %.

Cet Accord-cadre offre une solution qui combine les intérêts des travailleurs, des employeurs et des institutions de sécurité sociale pour faire face à la réalité de la pratique du télétravail jusqu'à ce que les règlements de coordination en matière de sécurité sociale soient adaptés. Il fixe les règles pour la conclusion efficace et rapide d'accords à titre individuel sur la base de l'article 16 pour les cas relevant de son champ d'application.

Nature du présent Accord

Les États membres signataires s'entendent sur la manière d'évaluer les demandes individuelles introduites : quel État membre sera compétent et sous quelles conditions l'accord sera donné. Il comporte un mécanisme par lequel les États membres signataires donnent leur accord préalable (stabilisent leur politique) de sorte qu'aucune procédure régulière de demande et d'accord n'est requise pour conclure l'accord à titre individuel sur la base de l'article 16 du règlement (CE) n° 883/2004. La base juridique de la détermination de la législation applicable reste la dérogation à titre individuel sur demande, seule la procédure est simplifiée et la sécurité juridique du résultat est garantie.

Lorsqu'une demande sur la base de l'article 16 est introduite et acceptée, la règle spéciale de l'Accord-cadre est appliquée. En l'absence de demande sur la base de l'article 16, l'État

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=en>

membre compétent est déterminé en application des règles de conflit normales, et l'État membre de résidence du travailleur doit être informé des activités transfrontalières. En d'autres termes, la possibilité d'opter pour les règles proposées par l'Accord-cadre est offerte au travailleur salarié/à l'employeur en demandant une exception sur la base de l'article 16 du règlement de base.

Article 1 : Définition

Cet article contient une définition aux fins de la détermination de la législation applicable (État membre compétent en matière de sécurité sociale). Cette définition générale comprend les activités de télétravail des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants, mais ces derniers sont exclus de son champ d'application (article 2, paragraphe 3, point iii)).

La principale caractéristique du télétravail est que le travailleur salarié ou indépendant peut exercer son activité professionnelle à partir de n'importe quel endroit dans toute l'Europe et qu'il est donc totalement indépendant au niveau de sa localisation. Le télétravail se distingue ainsi de toutes les autres activités qui exigent ou supposent que l'activité professionnelle soit exercée en un endroit déterminé.

Une connexion numérique (lien informatique) avec l'infrastructure de l'entreprise fait partie intégrante de la définition du travail à distance en tant que télétravailleur. Le télétravailleur doit rester connecté à l'environnement de travail de l'employeur pour accomplir les tâches qui lui sont assignées. Ce lien informatique doit être normalement et habituellement présent, mais pas nécessairement durant un temps de travail à 100 % (par exemple, lecture de documents ou correction hors ligne d'examens par un professeur). Cela suppose qu'en règle générale, les activités manuelles effectuées en dehors des locaux ou du lieu d'exploitation de l'activité commerciale de l'employeur ne relèvent pas du champ d'application de la définition.

Article 2 : Champ d'application

Un accord sur la base de l'article 16 implique qu'une exception est faite aux règles de conflit normales du titre II du règlement (CE) n° 883/2004 entre l'État membre qui est compétent en vertu de ces règles de conflit et l'État membre qui demande à devenir compétent. Cet Accord-cadre s'applique aux travailleurs qui exercent leur activité de manière habituelle dans différents États membres et dont l'État membre compétent est déterminé par l'article 13, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004. Cet article désigne l'État membre où l'employeur est établi (le siège statutaire) ou l'État membre de résidence de la personne. L'Accord-cadre ne s'applique donc qu'aux personnes dont l'État de résidence et l'État où est établi leur employeur sont tous deux des États signataires.

L'Accord-cadre s'applique aux personnes qui télétravaillent dans leur État membre de résidence durant 25 % ou plus de leur temps de travail total et pour lesquelles l'État membre de résidence devient donc compétent conformément aux règles du titre II du règlement de base. Seuls les travailleurs employés par un seul employeur (ou par plusieurs employeurs situés dans le même État membre) relèvent du champ d'application de l'Accord.

L'Accord-cadre n'inclut que les personnes qui travaillent dans l'État où est établi le siège statutaire de leur employeur et qui télétravaillent de manière habituelle et exclusivement dans leur État de résidence, sans y exercer d'autres activités que celles réalisées en télétravail.

Francis effectue 40 % de son temps de travail en télétravail en Belgique et 60 % aux Pays-Bas dans les locaux de son employeur qui a son siège statutaire en Allemagne.

Comme Francis travaille en dehors de l'État signataire où se trouve le siège statutaire [siège social ou siège d'exploitation] de son employeur, l'Accord-cadre ne s'applique pas.

Article 3 : Législation applicable

Lorsqu'une demande est introduite pour une personne, les États membres signataires concluent un accord sur la base de l'article 16 dérogeant à l'article 13, paragraphe 1, point a), désignant l'État membre dans lequel l'employeur ou les employeurs sont situés comme compétent, à condition que le volume de télétravail soit inférieur à 50 % du temps de travail total de ce travailleur salarié. Si une personne travaille pour le compte de plusieurs employeurs, le temps de travail total de tous les employeurs combinés sera utilisé comme référence. Cela suppose que la majorité du temps de travail est effectuée dans l'État membre dans lequel l'employeur ou les employeurs sont situés.

Le télétravail transfrontalier doit faire l'objet d'un accord formel ou informel entre l'employeur et le travailleur salarié. La demande d'application de l'Accord-cadre doit être faite par consentement mutuel.

Article 4 : Procédure

L'article 18 du règlement d'application prévoit que la demande de l'employeur ou de la personne doit être introduite dans l'État membre dont le travailleur salarié ou la personne concernée demande l'application de la législation. Cela signifie que la demande doit être introduite auprès de l'institution compétente de l'État membre où l'employeur a son siège statutaire.

La flexibilité

Les États signataires sont conscients qu'une période d'adaptation à la réalité du télétravail mérite une certaine flexibilité. Le point de vue central est que toute demande doit être effectuée *pro futuro*. Néanmoins, certaines situations justifient une approche flexible.

Le paragraphe 2 de l'Accord-cadre précise qu'une demande introduite, qui inclut une période passée, ne peut concerner une période précédant l'entrée en vigueur de l'Accord-cadre pour les deux États signataires concernés. En d'autres termes, cet Accord-cadre ne produit aucun effet avant la date d'entrée en vigueur.

Le paragraphe 3 détaille les cas pour lesquels la flexibilité est justifiée et prévoit deux possibilités qui permettent d'introduire une demande incluant une période passée, à condition que les cotisations aient déjà été versées dans l'État signataire de l'employeur.

- Premièrement, conformément au point (i), une disposition générale permet d'inclure dans la demande une période passée jusqu'à trois mois, si la situation transfrontalière est déjà établie.
- Deuxièmement, conformément au point (ii), une disposition unique convient d'une période d'une année commençant le 1^{er} juillet 2023 et se terminant le 30 juin 2024 inclus. Cette période suit immédiatement la période transitoire mise en place par la Commission administrative (AC 125/22REV3). Durant cette période, des demandes peuvent être introduites pour une période passée jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord.

Toute demande qui n'inclut qu'une période future suivant son introduction n'est en aucune manière concernée par les paragraphes (2) et (3) de l'article 4.

Toute demande, qui ne relève pas des paragraphes (2) et (3) de l'article 4, et qui inclut une période passée, sera instruite comme une demande ordinaire sur la base de l'article 16, conformément à l'article 6, paragraphe 1.

Mark travaille en France pour un employeur français depuis 2018. Il a toujours travaillé 2 jours depuis son domicile en Allemagne et est soumis au régime allemand depuis 2018 (activité substantielle). Le 1^{er} janvier 2025, son employeur demande une dérogation au titre de l'Accord-cadre pour les deux années à venir.

L'Accord-cadre s'applique et la dérogation est donc considérée comme ayant reçu un consentement préalable, ce qui permet à la France de délivrer immédiatement le formulaire A1 en tant qu'État membre compétent.

Steven, le collègue de Mark, travaille en France pour un employeur français depuis 2018. Il a toujours travaillé 2 jours à domicile en Allemagne et est soumis au régime allemand depuis 2018 (activité substantielle). Le 1^{er} janvier 2025, son employeur demande une dérogation au titre de l'Accord-cadre pour une période de deux ans allant du 1^{er} octobre 2024 au 1^{er} octobre 2026.

L'Accord-cadre ne s'applique pas car la demande concerne une période passée et des cotisations ont été versées au titre du régime allemand².

Helena travaille au Luxembourg pour un employeur luxembourgeois depuis 2021. Elle a toujours travaillé 2 jours à domicile en Belgique mais est soumise au régime luxembourgeois depuis 2021 (Covid-19/transition). Le 1^{er} janvier 2025, son employeur demande une dérogation au titre de l'Accord-cadre pour remonter jusqu'au 1^{er} juillet 2023, car son employeur a continué à payer des cotisations de sécurité sociale au Luxembourg.

L'Accord-cadre ne s'applique pas à Helena car la demande a été introduite après le 30 juin 2024 et qu'elle concerne une période rétroactive de plus de trois mois et elle ne relève pas de la disposition transitoire³.

Le paragraphe 4 limite la période durant laquelle la législation sera déterminée par demande (et un formulaire A1 délivré) à un maximum de trois ans. Si le télétravail remplissant les conditions de l'Accord-cadre se poursuit au-delà de cette date, une nouvelle demande peut être introduite.

Si la situation factuelle change, l'employeur ou le travailleur salarié doit en informer immédiatement l'État membre qui a délivré le formulaire A1. Cet État membre doit alors réévaluer la situation et, le cas échéant, retirer le formulaire A1 ou mettre fin à sa validité.

Les paragraphes 5 et 6 décrivent le mécanisme procédural par lequel l'accord à titre individuel est conclu sur la base de l'article 16. Une procédure simplifiée est mise en place lorsque les deux États membres donnent leur consentement préalable. L'institution compétente de l'État membre de l'employeur apprécie, dès réception de la demande, si les conditions de l'Accord-cadre sont remplies. Si c'est le cas, un formulaire A1 est délivré (la case 3.11 est cochée) et l'institution compétente de l'État membre de résidence est informée par voie électronique via EESSI.

² Cette demande sera considérée comme une demande individuelle sur la base de l'article 16, l'institution compétente de l'État signataire de l'employeur ne pouvant délivrer le formulaire A1 qu'après avoir reçu le consentement explicite de l'institution compétente de l'État signataire de résidence.

³ Cette demande sera considérée comme une demande individuelle sur la base de l'article 16, l'institution compétente de l'État signataire de l'employeur ne pouvant délivrer le formulaire A1 qu'après avoir reçu le consentement explicite de l'institution compétente de l'État signataire de résidence.

Si les conditions de l'Accord-cadre ne sont pas remplies, la situation est traitée comme une demande ordinaire sur la base de l'article 16. Le résultat de l'instruction de la demande dépend de l'analyse et de l'évaluation des États membres concernés.

Article 5 : État membre dépositaire

Pour des raisons pratiques, un État membre dépositaire est désigné. Cet État membre doit être l'un des États signataires.

Article 6 : Dispositions finales

Le paragraphe 1 prévoit que les États membres signataires ne refuseront pas les demandes sur la base de l'article 16 pour les situations de télétravail transfrontalier ne relevant pas du champ d'application de l'Accord-cadre au seul motif que le télétravail transfrontalier habituel est prévu pour une durée indéterminée.

Le paragraphe 2 fixe la durée de validité du présent Accord.

Le paragraphe 3 règle la situation dans laquelle un État signe l'Accord-cadre à un stade où ce dernier est déjà entré en vigueur pour au moins deux autres États signataires.

Le paragraphe 4 régit la résiliation par un État signataire à titre individuel.

Le paragraphe 5 régit la résiliation de l'Accord-cadre par tous les États signataires.

Le paragraphe 6 prévoit qu'un formulaire A1 délivré et l'accord sous-jacent sur base de l'article 16, conclu avant la résiliation de l'Accord-cadre, resteront valables jusqu'à la date d'expiration indiquée sur le formulaire A1 (à condition que la situation factuelle ne change pas).

Explanatory Memorandum

To the Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework

Objective of this agreement

Cross-border telework is not in itself a new phenomenon but since the COVID-19 pandemic it now affects a very large group of workers. It may have a big impact on competent Member State for the social security of a person. That is why a reflection is warranted on how the conflict rules of the Regulations on social security n° 883/2004 and 987/2009 must be applied on this way of working and if the outcome of these conflict rules is opportune and in line with the freedom of movement and the internal market. The sanitary measures during the COVID-19 pandemic (mandatory/strongly recommended telework) forced employers to allow telework and employees to take it up. This resulted in an explosive accrual of telework. This (partial) telework still persists as a permanent new way of work. Specific measures have been taken during the pandemic and the ensuing period to avoid a change of the competent State for the social security of the worker due to accrued telework¹. These no-impact measures apply up to and including the 30th of June 2023.

Since the physical place of work is a decisive criterion with regard to the applicable social security legislation, teleworking in the Member State of residence may lead to a change in social security legislation if a person does not reside in the state of the employer's premises. This will be the case, for example, if the telework in the state of residence exceeds a share of 25%. In order to take account of the changed working patterns.

This framework Agreement offers a solution which combines the interests of the workers, the employers, and the social security institutions to face the reality of telework until the coordinating Regulations on social security will be adapted. It lays down the rules for the efficient and timely conclusion of individual article 16 agreements for the cases in its scope.

Nature of this agreement

The signatory Member states agree on how to assess individual requests submitted: which Member State will be competent and under which conditions the agreement will be given. It entails a mechanism where the signatory Member States pre-give their agreement (fix their policy) and no regular request-agreement procedure is needed to conclude the individual agreement based on Article 16 of Regulation 883/2004. The juridical basis of the determination of the legislation applicable remains the individual on-request derogation, only the procedure is simplified and legal certainty is offered in advance.

When an Article 16 request is submitted and accepted, the special rule of the framework agreement is applied. When no Article 16 request is submitted, the normal conflict rules determine the competent Member State and the Member State of the residence of the worker must be informed of

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=en>

the cross-border activities. In other words, the employee/employer are offered the possibility to opt-in to the rules proposed by the Framework Agreement by requesting an exception on the basis of Article 16 of the Basic Regulation.

Article 1: definition

This article contains a definition for the purposes of determining the applicable legislation (competent Member State for social security). This general definition encompasses telework activities by employees and self-employed persons, but the latter are excluded from its scope (Article 2(3)(iii)).

The main characteristic of telework is that the employee or self-employed person can carry out their work activity from any location all over Europe and it is thus completely location-independent. This distinguishes telework from all other activities that require or imply the work activity to be carried out at a certain place.

A digital connection (IT link) with the company's infrastructure is an integral part of the definition of working remotely as a teleworker. The teleworker needs to remain connected to the employer's working environment to fulfill the tasks assigned. This IT link must be normally and habitually present but not necessarily during a 100% of the working time (e.g. reading materials or offline grading of tests by a professor). This entails that, as a rule, manual activities outside the employer's premises or business place do not fall within the scope of the definition.

Article 2: scope

An Article 16 agreement implies that an exception is made to the regular conflict rules in Title II of Regulation 883/2004 between the Member State which is competent via these conflict rules and the Member State which requests to become competent. This Framework Agreement applies to employees who habitually work in different Member State and whose competent Member State is determined via Article 13(1) of Regulation 883/2004. This article designates the Member State where the employer is established (the statutory seat) or the Member State of residence of the person. The Framework agreement thus only applies to persons whose State of residence and the State where their employer is established are both signatory States.

The Framework Agreement applies to persons who telework in their Member State of residence 25% or more of their total working time and for whom the Member State of residence thus becomes competent under the normal rules of Title II of the Basic Regulation. Only employees who are employed by one single employer (or several employers all situated in the same Member State) are in scope.

The Framework agreement only encompasses persons who work in the State where the statutory seat of their employer is established and habitually and exclusively telework in their State of residence, without pursuing other activities than telework there.

Francis is teleworking in residence Belgium 40% of his working time and is working 60% in the Netherlands at the premises [branch] of his employer which has its statutory seat in Germany.

As Francis works outside of the signatory State where the statutory seat [registered office or place of business] of his employer is situated the Framework Agreement does not apply.

Article 3: applicable legislation

When a request is submitted for a person, the signatory Member States conclude an Article 16 agreement derogating from Article 13(1)(a) designating the Member State where the employer(s) is situated as competent, provided that the amount of telework is less than 50% of the total working time of that employee. If a person works in the employ of several employers, the total working time of every employer combined will be used as a reference. This implies that the majority of the working time is pursued in the Member State where the employer(s) is situated.

The cross-border telework must be agreed between employer and employee formally or informally. The request for the application of the Framework agreement must be made in consent between them.

Article 4: procedure

Article 18 of the Implementing Regulation states that a request by the employer or the person shall be submitted in the Member State, whose legislation the employee or person concerned requests to be applied. This means that the request must be filed with the competent institution of the Member State where the employer has its statutory seat.

Flexibility

The signatory States are aware that a period of adjustment to the reality of telework merits some flexibility. The central point of view is that any request must be made *pro futuro*. Nonetheless there are situations that warrant flexibility.

Paragraph 2 of the Framework agreement clarifies that a request submitted that includes a past period cannot go back further in time than the entry into force of the Framework Agreement for both signatory States concerned. In other words this Framework Agreement produces no effects prior to the date of entry into force.

Paragraph 3 details the cases where flexibility is warranted and provides for two possibilities which allow a request to be submitted that includes a past period, provided that contributions have already been paid in the signatory State of the employer.

- First, under (i) a general provision that allows for a request to include a past period up to 3 months if the cross-border situation has commenced.
- Secondly, under (ii) a one-shot provision for a year starting from the 1st of July 2023 up to and including the 30th of June 2024. This period immediately follows the transitional period installed by the Administrative Commission (AC 125/22REV3). During this period requests can be submitted for a past period up to the entry into force of the Agreement.

Request that only include a future period following the submission are in no way impacted by the paragraphs (2) and (3) in Article 4.

Request that do not fall under paragraphs (2) and (3) in Article 4 that include a past period will be processed as a regular Article 16 request in line with Article 6 (1).

Mark is working in France for a French employer since 2018. He has always worked 2 days from home in Germany and has been subject to the German scheme since 2018 (substantial

activity). On the 1st of January 2025 his employer asks for a derogation under the Framework Agreement for the coming two years. The Framework Agreement applies and therefor the agreement is considered pre-given allowing France to immediately issue the A1 certificate as competent Member State

Mark's colleague Steven is working in France for a French employer since 2018. He has always worked 2 days from home in Germany and has been subject to the German scheme since 2018 (substantial activity). On the 1st of January 2025 his employer asks for a derogation under the Framework Agreement a two year period concerning the 1st of October 2024 up to the 1st of October 2026. The Framework Agreement does not apply as the request concerns a past period and contributions have been paid in the German Scheme².

Helena is working in Luxemburg for a Luxembourgish employer since 2021. She has always worked 2 days from home in Belgium but has been subject to the Luxembourgish scheme since 2021 (Covid-19/Transition). On the 1st of January 2025 her employer asks for a derogation under the FA going back to the 1st of July 2023 as her employer has continued to pays social security contributions in Luxemburg. The agreement does not apply to Helena as it is submitted after 30 June 2024 and it concerns a retroactive period for more than three months nor falls under the transitional provision².

Paragraph 4 limits the period during which the legislation will be determined per request (and an A1 certificate issued) to a maximum of three years. If the telework fulfilling the conditions of the Framework Agreement continues beyond this date, a new request can be submitted.

If the factual situation changes, this must be notified immediately by the employer or the employee to the issuing Member State. This Member State must re-assess the case and, if necessary, withdraw or terminate the A1 certificate.

Paragraphs 5 and 6 describe the procedural mechanism by which the individual Article 16 agreement is concluded. A simplified procedure is put in place where both Member States pre-give their consent. The competent institution of the Member State of the employer assesses, upon receipt of the request, if the conditions of the Framework Agreement are fulfilled. If this is the case, an A1 certificate is issued (box 3.11 is ticked) and the competent institution of the Member State of residence is electronically informed via EESSI.

If the conditions of the Framework Agreement are not met, the case is dealt with as a regular Article 16 request. The outcome depends on the analysis and evaluation of the Member States involved.

Article 5: Depository Member State

For practical reasons, a depository Member State is designated. This Member State must be one of the signatory States.

² This request will be considered as an individual Article 16 where competent institution in the signatory State of the Employer can only issue the A1 certificate after it receives the explicit consent by the competent institution in the signatory State of residence.

Article 6: Final provisions

Paragraph 1 stipulates that the signatory Member States will not refuse Article 16 requests for cases of cross-border telework outside the scope of the Framework Agreement for the sole reason that the habitual cross-border telework is anticipated to last for an indefinite period of time.

Paragraph 2 fixes the validity period of this Agreement.

Paragraph 3 regulates the situation where a State signs the Framework Agreement at a stage where it has already entered into force for at least two other signatory States.

Paragraph 4 regulates the termination by an individual signatory State.

Paragraph 5 regulates the termination of the Framework Agreement itself by all signatory States.

Paragraph 6 states that an issued A1 certificate and the underlying Article 16 agreement, concluded before the termination of the Framework Agreement, will remain valid till the expiry date indicated on the A1 certificate (provided that the factual situation does not change).

Annexe 2

**ADMINISTRATIVE COMMISSION
FOR THE COORDINATION OF SOCIAL SECURITY SYSTEMS****Subject: Guidance Note on telework applicable from 1 July 2023****Note of 21 June 2023 (AC 137/23)**

During the COVID-19 Pandemic, the Administrative Commission adopted Guidance on the legislation applicable to telework, recommending that telework in a Member State other than the competent (“usual”) Member State of employment, due to COVID-19, should not lead to a change of applicable legislation.

That Guidance, which was successively extended until 30 June 2022, was adopted for reasons of *force majeure*, in response to the specific and exceptional consequences of the health crisis, namely the containment measures and the temporary closure of Member States' borders.

After 1 July 2022, the *force majeure* could not any longer be a valid legal base.

During the Pandemic, telework increased considerably enabling categories of professions and businesses to pursue their activity and will remain, to a certain extent, a way of working. Moreover, many citizens have found advantages with telework, during that period (e.g. with the saving of transport time).

Therefore, it was necessary to assess how the current legal framework should be interpreted and if it is fit for the purpose of an increased amount of telework or hybrid work (which means a combination between work at the premises of the employer and telework), in normal working circumstances (not linked to the Pandemic).

The original Guidance note on telework (AC 125/22REV2) was adopted in June 2022 and was due to be used from 1 July 2022 to cover any organisation of telework from that date. However, given that the interpretation of the legal framework could have led to results others than those under the COVID-19 Guidance previously agreed and because that previous guidance had been applied since 2020, an abrupt change of applicable legislation on 1 July 2022 was considered detrimental to a large number of teleworkers. Therefore, a transition period was advisable, during which there would still be no change in the applicable legislation. This transition period was necessary to avoid hardship for the persons and enterprises concerned, in particular, in the context of the freedom of movement of workers. The transition period was foreseen at first until 31 December 2022 and extended later on (AC 125/22REV3) until 30 June 2023, because in addition to the protection of the workers, there were also some technical and administrative difficulties and the need to give additional time to employers, employees, any other person concerned as well as the relevant institutions to determine the legislation applicable. During that period of 12 months there was no change to the way Title II had been previously applied between February 2020 and the end of June 2022. This approach covered cases, which started

already before 1 July 2022 as well as those, which started after this date, for the period until 30 June 2023.

As of 1 July 2023, in normal working circumstances, Title II of Regulation (EC) No 883/2004 will apply as before the Pandemic. It is necessary to understand better the impact of the existing legal framework of Regulations (EC) No 883/2004 and 987/2009 on telework and to safeguard a common interpretation in all Member States, as this has not been done before the Pandemic in that regard. Therefore, this current Guidance note shows ways how to interpret the existing legal framework for the special situation of telework, in light of a rather flexible approach to the extent possible in order to meet the general aims of Title II of Regulation (EC) No 883/2004.

This current Guidance note reflects the discussions on the topic of cross-border telework that took place in the Ad-hoc group on telework of the Administrative Commission between September 2022 and March 2023.

Although cross-border telework could, in principle, concern employed and self-employed persons, the focus of this note is put on employed persons.

I. Definition of cross-border telework

‘Cross-border telework’ is an activity which can be pursued from any location and could be performed at the employer’s premises or place of business and;

1. is carried out in a Member State or Member States other than the one in which the employer’s premises or the place of business are situated and
2. is based on information technology to remain connected to the employer’s or business’s working environment as well as stakeholders/clients in order to fulfil the employee’s tasks assigned by the employer or clients, in case of self-employed persons.

It is also important to stress that, in the situation of employment, for the purposes of this note cross-border telework takes place in agreement between the employer and the employee, in accordance with national law.

Examples

A non-exhaustive list of some examples that are considered to fall within the scope of the above definition of cross-border telework:

- A Belgian resident is employed by a Dutch employer. He visits clients in the Netherlands during three days a week and performs his administrative tasks and the paperwork from home during two days a week.

- A German resident is employed by a French employer. He delivers parcels to French customers (he drives his van around in France) for three days a week and pursues the role of HR manager of the company exclusively from his home during two days a week.

II. Legislation applicable to teleworkers

The principle of *lex loci laboris* enshrined in Article 11 of Regulation (EC) No 883/2004 has to remain the main principle for determining the legislation applicable to a person carrying out a professional activity. The fact that telework has become part of the organisation of work does not affect the full application of that principle since the location of an activity must be understood as referring to the place where, in practical terms, the person concerned carries out the actions connected with that activity (see, in particular, judgment of the ECJ C-137/11, *Partena*).

Nevertheless, some exceptions to *lex loci laboris* are possible especially in the context of Articles 12 and 13 of Regulation (EC) No 883/2004; it has been analysed if and under what circumstances they apply to telework.

Moreover, it seems relevant to foresee the conditions for telework to be included in agreements, which could be concluded pursuant to Article 16 of Regulation (EC) No 883/2004.

1) Interpretation of Article 12 in relation to telework

Article 12 of Regulation (EC) No 883/2004 provides for an exception to the general principle under Article 11 (3) (a) – the *lex loci laboris* rule. Any exception to a general rule – in principle – has to be interpreted in a rather restrictive way.

Although Article 12 of Regulation (EC) No 883/2004 is a means for facilitating the cross-border provision of services, ensuring the stability of the social security legislation applicable to the worker and avoiding administrative complications for undertakings, it also covers other situations of an activity in another Member State during which the worker can remain subject to the legislation of the Member State where s/he is insured (e.g. s/he attends conferences, goes to meetings etc.). Anyhow, one condition for the application of that rule is that the person is ‘... posted by that employer to another Member State to perform work on that employer's behalf’.

Therefore, provided that the other conditions are met, telework in another Member State on behalf of the employer, can be considered as covered by Article 12 of Regulation (EC) No 883/2004.

Of course, Article 12 of Regulation (EC) No 883/2004 concerns only cases where the telework in another Member State is random, limited in time and not part of the habitual working pattern (in the latter case the application of Article 13 of Regulation (EC) No 883/2004 has to be assessed).

Following this interpretation, Article 12 of Regulation (EC) No 883/2004 applies to any telework, which has been agreed upon explicitly (formally or informally) between the employer

and the employee. It can be argued that, in these cases, the application of Article 12 is in the interest of the employer, which is an important element for any case under this Article. As the past years during the Pandemic have shown, telework is usually in the interest of the employer as well as the employee, leading to more flexibility, higher efficiency, and lower rent operating costs for the employer. These interests normally are not affected differently by the telework being carried out across the border. Subsequently, there is no need to differentiate in whose interest or on whose initiative the telework is being performed, which would also alleviate the administrative burden for the competent institutions who have to assess individual cases. If telework were contrary to the effectiveness of the work of the employee, the employer would not agree to such a request for telework.

Therefore, the specific interests of the employer and/or employee are not relevant, but rather that all other requirements are met, for example, the employee still has to continue to be subject to the employer's direction.

Examples of cases that could be covered by Article 12 of Regulation (EC) No 883/2004 under this interpretation are the following (if these show cross-border elements):

- An employer has to shut down some rooms of the offices building to renovate them. All the employees working in these rooms are sent home to perform teleworking.
- The employee can only continue to work from home, because e.g. s/he has to care for sick children, aged relatives, small children or is the partner of such a person (otherwise this employee would have e.g. to take paid or unpaid leave and would not any longer be in a position to exercise the work, which is important for the employer).
- An employee agrees with the employer that s/he will telework during the following 4 weeks to better concentrate on a specific project.
- An employee stays at the holiday place and starts to telework there for another month before returning home and resuming work in the office.
- Any other comparable cases, where there is an agreement between the employer and the employee concerned. In case of doubt as to whether a concrete case could be subsumed under this category, an agreement under Article 16 of Regulation (EC) No 883/2004 is advisable to avoid disputes between Member States.

A posting concerning telework activities in another Member State must fulfill all the classical posting conditions in line with AC Decision No A2 and the Practical Guide on applicable legislation.

Especially, the performed cross-border telework during the posting period should be full-time, i.e. 100% of the working time.

Continuous full-time telework in a Member State without any timely limit would be excluded from Article 12 as/if it is not of an ad hoc or temporary nature and supposed to be longer than the 24 months. Instead, Article 11 (3) of Regulation (EC) No 883/2004 applies.

Part-time posting, i.e. alternating activities at the employer's premises and the remote location on a temporary basis is, in principle, a situation that should be subject to pursuing activities in two or more Member States (Article 13 of Regulation (EC) No 883/2004). Nonetheless, in practice, it can occur that a temporary and ad hoc situation for working abroad leads to only a brief interruption of the work pattern. As to avoid administrative burden, this may be considered as one posting situation (filling one PD A1 for the entire period instead of several for each part of posting activity). Justification for this approach can be found in AC Decision No. A2 (point 3b).

2) Interpretation of Article 13 in relation to telework

If telework is normally and usually exercised in more than one Member State, that is, whenever it is part of the normal working pattern, based on an agreement between the employer and the employee (formal or informal), Article 13 of Regulation (EC) No 883/2004 becomes applicable.

Pursuant to that provision, the legislation of the Member State of residence applies if a substantial part of the activity is carried out there. If this is not the case, the legislation of the Member State where the registered office or place of business of the undertaking or employer is located, applies. In accordance with Article 14 (8) of Regulation (EC) No 987/2009, in the framework of an overall assessment, a share of less than 25% of all the relevant criteria is an indicator that a substantial part of the activity is not being pursued in the relevant Member State. The situation has to be examined for the following 12 months under Article 14 (10) of Regulation (EC) No 987/2009.

Article 13 of Regulation (EC) No 883/2004 and Article 14 of Regulation (EC) No 987/2009 have to apply as a rule to telework. In the framework of an overall assessment, the specific elements of telework have to be taken into account.

Nevertheless, the existing legal framework does not allow to deviate especially for telework from Article 13 and the 25% rule. If a substantial part (25% and above) takes place in the Member State of residence of the person concerned, an agreement under Article 16 of Regulation (EC) No 883/2004 can be concluded to safeguard that not the legislation of this Member State of residence but the one of the Member State in which the employer has his registered office or place of business is applicable.

The following situations could be covered by Article 13 of Regulation (EC) No 883/2004:

- a switch between work at the premises of the employer and telework on a weekly basis (e.g. one day per week every week);
- longer intervals are foreseen (e.g. one week every six weeks);

- a more flexible arrangement: e.g. the employee is allowed to telework when the nature of the work to be carried out allows or e.g. during a maximum number of days of telework per year.

3) Conditions for the application of Article 16 to agreements on telework

Although the interpretation proposed of Articles 12 and 13 of Regulation (EC) No 883/2004 already allows to consider some aspects of the special situation of telework, agreements under Article 16 of Regulation (EC) No 883/2004 on exceptions to the general rules on applicable legislation, in the interest of certain persons or categories of persons, remain the tool to address the new/atypical work situations in all other cases, if the result of the application of the legal framework is not deemed to be desirable.

The following possibilities exist:

- **Individual Article 16 agreements** that can be concluded for each individual case by the Member States involved
- **Group of persons Article 16 agreements** that can be concluded for groups of persons by the Member States involved (which could cover specific categories of persons as e.g. the employees of specified employers or also e.g. a certain group of teleworkers)

Individual Article 16 agreements have to be administered via the EESSI-system. It is up to the Member States involved to agree on the procedure of how to administer certain groups of persons. Anyhow, these procedures must be transparent and it must be safeguarded that all Member States involved are aware about the persons to which these agreements apply.

As Article 16 agreements can only be concluded in the interest and with the consent of the persons concerned, it must be safeguarded that a person who would fall under a certain group of persons can at least opt out from these agreements.

In order to facilitate the conclusion of such agreements for those cases where the interpretation proposed under Part II Chapters 1 and 2 of this note would lead to the competence of the Member State of residence of the person concerned, the Administrative Commission agrees that the following criteria could favour an Article 16 agreement:

- telework due to family reasons such as hospitalisation of a relative or need for constant or increased care of a relative;
- telework with the aim of facilitating the exercise of the activity by people with disabilities.
- **Multilateral Article 16 agreements** that more than two Member States could agree to conclude for specific groups of persons

Several Member States have decided to conclude a multilateral Framework Agreement on telework designated to enter into force on 1 July 2023. The Framework Agreement provides for the possibility of derogating upon request from the threshold of 25 percent of the work performed in the Member State of residence applicable under the Regulations on the coordination of social security systems, provided that the work is performed both for one or more employers established in one Member State and from home in the Member State of residence by means of cross-border telework. In these cases, the Agreement provides that the social security legislation of the Member State in which the employer(s) is/are based applies despite telework of less than 50 percent of the working time in the Member State of residence.

Further information on the details of the Agreement as well as on its signatories, are published at: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/eu-cross-border-telework-eu>.

III. Entry into force of this Guidance note

The interpretation proposed in this note is due to be used from 1 July 2023 and cover any organisation of telework from that date.

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
Ministère de la santé et de la prévention
Ministère des solidarités et des familles

**Arrêté du 6 octobre 2023 portant composition de la commission administrative paritaire
compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie B**

NOR : MTRR2330471A

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, le ministre de la santé et de la prévention
et la ministre des solidarités et des familles,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 94-1020 du 23 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes
applicables aux corps des infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations
de l'État ;

Vu le décret n° 2012-482 du 13 avril 2012 portant statut particulier des techniciens de
physiothérapie relevant du ministre chargé de la santé ;

Vu le décret n° 2012-483 du 13 avril 2012 portant statut particulier du corps des secrétaires
administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales ;

Vu le décret n° 2013-176 du 27 février 2013 portant statut particulier du corps des techniciens
sanitaires et de sécurité sanitaire ;

Vu l'arrêté du 22 juin 2022 relatif aux commissions administratives paritaires compétentes à
l'égard de certains corps de fonctionnaires relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi,
de l'insertion, de la santé et des solidarités ;

Vu le procès-verbal du résultat des élections de décembre 2022 pour la désignation des
représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des
corps de fonctionnaires de catégorie B ;

Sur proposition de la directrice des ressources humaines,

Arrêtent :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente
à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie B :

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLÉANTS	LISTE
Mme Corinne DUPOUX Mme Béatrice CLOUTIER	Mme Marie-Hélène LIARD M. Philippe HONTHAAS	CGT
Mme Sylvie ROUMEGOU M. Samuel MOOTHEN	Mme Ildy JEAN-LOUIS Mme Emmanuelle SANGNIER	UNSA
Mme Sylvie BERTAUT	M. Philippe ALI MOUSTOIFFA	CFDT
Mme Agnès CORDIER	M. Julien DO SOUTO	FO

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie B :

Membres titulaires

Mme Caroline GARDETTE-HUMEZ	Directrice des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Géraldine BOFILL	Cheffe du Service des politiques sociales et des parcours Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Nadine ROYER	Cheffe du Bureau des personnels administratifs et techniques de catégorie B et de catégorie C Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Myriam LEMAIRE	Cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales Direction générale de la cohésion sociale
Mme Pascale CHARBOIS-BUFFAUT	Responsable de l'Unité territoriale santé environnement de l'Yonne Agence régionale de santé Bourgogne-Franche-Comté
Mme Naima HOUITAR ASSAOUI	Responsable des ressources humaines Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Centre-Val de Loire

Membres suppléants

M. Benoît GERMAIN	Sous-directeur du dialogue social, politiques sociales et conditions de travail Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Juliette CAHEN	Cheffe du Bureau procédures individuelles et précontentieux Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
M. Laurent ROSSI	Chef de la Mission accidents maladies professionnelles et instances médicales Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
M. Mohamed BYBI	Chef du Bureau des agents de la filière santé / social Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Christine ROMANO	Cheffe de section des personnels de catégorie B Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Sandrine PROSPER-BONNEAU	Chargée de recrutement et gestion RH Direction régionale de l'emploi, de l'économie, du travail et des solidarités du Centre-Val de Loire

Article 3

L'arrêté du 23 janvier 2023 fixant la composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie B est abrogé.

Article 4

La directrice des ressources humaines est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle et au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité.

Fait le 6 octobre 2023.

Pour les ministres et par délégation :
La cheffe du Bureau procédures
individuelles et précontentieux,
Juliette CAHEN

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
Ministère de la santé et de la prévention
Ministère des solidarités et des familles

Arrêté du 9 octobre 2023 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires relevant de l'encadrement supérieur

NOR : MTRR2330474A

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, le ministre de la santé et de la prévention, le ministre des solidarités et des familles,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 91-1025 du 7 octobre 1991 relatif au statut particulier des médecins inspecteurs de santé publique ;

Vu le décret n° 92-1432 du 30 décembre 1992 relatif au statut particulier des pharmaciens inspecteurs de santé publique ;

Vu le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier des administrateurs civils ;

Vu le décret n° 2011-931 du 1^{er} août 2011 portant statut particulier du corps de l'Inspection générale des affaires sociales ;

Vu l'arrêté du 22 juin 2022 relatif aux commissions administratives paritaires compétentes à l'égard de certains corps de fonctionnaires relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, de la santé et des solidarités ;

Vu le procès-verbal du résultat des élections de décembre 2022 pour la désignation des représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires relevant de l'encadrement supérieur ;

Vu l'arrêté du 23 janvier 2023 fixant la composition des commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des corps de l'Inspection générale des affaires sociales, des médecins inspecteurs de santé publique, des pharmaciens inspecteurs de santé publique ainsi que des administrateurs civils ;

Sur proposition de la directrice des ressources humaines,

Arrêtent :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires relevant de l'encadrement supérieur des ministères chargés des affaires sociales :

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLÉANTS	LISTE
Mme Sophie CHAILLET M. Jérôme SCHMIDT	Mme Isabelle PAVIS Mme Gisèle ADONIAS	CFDT
Mme Anna NDIAYE DELEPOULLE M. Aissameddine AIMEUR	Mme Sophie JACQUOT-GAUTUN M. Stéphane BARLERIN	UNSA

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires relevant de l'encadrement supérieur des ministères chargés des affaires sociales :

Membres titulaires

Mme Caroline GARDETTE-HUMEZ	Directrice des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Géraldine BOFILL	Cheffe du Service des politiques sociales et des parcours Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Martine LABORDE-CHIOCCHIA	Sous-directrice, adjointe de la cheffe du Service Transformation numérique et gestion de proximité Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
M. Thierry VEJUX	Secrétaire général Agence régionale de santé des Hauts-de-France

Membres suppléants

M. Laurent SETTON	Haut Fonctionnaire à l'égalité femmes / hommes Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales
M. Jean-Emmanuel PAILLON	Chargé de mission Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales
M. Benoît GERMAIN	Sous-directeur du dialogue social, politiques sociales et conditions de travail Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales

Mme Juliette CAHEN

Cheffe du Bureau procédures individuelles et
précontentieux
Direction des ressources humaines des ministères
chargés des affaires sociales

Article 3

L'arrêté du 23 janvier 2023 fixant la composition des commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des corps de l'Inspection générale des affaires sociales, des médecins inspecteurs de santé publique, des pharmaciens inspecteurs de santé publique ainsi que des administrateurs civils est abrogé.

Article 4

La directrice des ressources humaines est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle et au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité

Fait le 9 octobre 2023.

Pour les ministres et par délégation :

La cheffe du Bureau procédures
individuelles et précontentieux,
Juliette CAHEN

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

Arrêté du 16 octobre 2023 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail

NOR : MTRR2330477A

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juin 2022 relatif aux commissions administratives paritaires compétentes à l'égard de certains corps de fonctionnaires relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, de la santé et des solidarités ;

Vu l'arrêté du 25 septembre 2023 fixant la composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail ;

Sur proposition de la directrice des ressources humaines,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail :

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLÉANTS	LISTE
Mme Julie COURT Mme Sarah AKNIN M. Simon PICOU Mme Céline SUCHON Mme Fanny LELIMOUZIN	Mme Valérie LABATUT Mme Emilie de BARGAS Mme Jessie TAVEL M. Guillaume MARCHAND Mme Coline MARTRES-GUGENHEIM	UFSE CGT SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE FSU SNUTEFE
Mme Christelle SCANDELLA	Mme Stéphanie VAQUE	CFDT

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail :

Membres titulaires

Mme Caroline GARDETTE-HUMEZ	Directrice des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Géraldine BOFILL	Cheffe du Service des politiques sociales et des parcours Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
M. Laurent JUGEAU	Chargé de mission Service du pilotage et de la gestion des ressources humaines Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Catherine TINDILLIERE	Sous-directrice de l'animation territoriale du système d'inspection du travail Direction générale du travail
Mme Catherine PERNETTE	Responsable du pôle politique du travail Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France
Mme Catherine MOSMANN	Adjointe au Département action territoriale Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Membres suppléants

Mme Juliette CAHEN	Cheffe du Bureau procédures individuelles et précontentieux Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
M. Benoît GERMAIN	Sous-directeur du dialogue social, politiques sociales et conditions de travail Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
M. Nicolas BURGAIN	Adjoint à la cheffe du Bureau procédures individuelles et précontentieux Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales

M. Arnaud SEGUIN	Chef du Bureau des partenariats et diversification des parcours individuels, par intérim Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
M. Nicolas DELEMOTTE	Adjoint à la sous-directrice de l'animation territoriale du système d'inspection du travail Direction générale du travail
Mme Barbara CHAZELLE	Cheffe du Département action territoriale Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Article 3

L'arrêté du 25 septembre 2023 fixant la composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail est abrogé.

Article 4

La directrice des ressources humaines est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 16 octobre 2023.

Pour le ministre et par délégation :
La cheffe du Bureau procédures individuelles et précontentieux,
Juliette CAHEN