



TRAVAILLER À LA FRONTIÈRE

l'incompatibilité de principes datant de plusieurs décennies avec la réalité d'aujourd'hui

COMMENTAIRE

Le travail transfrontalier testé pour vous

ENTRETIEN

Silvia Kersemakers (CE) au sujet de la révision des règles en matière de coordination de la sécurité sociale

ACTUALITÉS DE L'EZA

Bienvenue, Katharina Kofler !

Chers amis, chères amies, chers lecteurs, chères lectrices,

la croissance de pair avec la redistribution constitue un débat central en sciences économiques sur la création et répartition équitables de la richesse. Au vu des vives discussions menées aujourd'hui, le débat est plus actuel que jamais. Ce débat socio-économique ne peut toutefois pas être dissocié de la question fondamentale de l'inégalité en général. Des différences ont toujours existé car l'égalité absolue n'est pas réalisable. Cependant, les différences doivent être justifiées et encadrées dans un programme visant à promouvoir la justice. Au cours du dernier siècle, l'inégalité s'est réduite lorsque nous songeons à la démocratisation de l'éducation, les avancées progressives en matière d'égalité de genre, la reconnaissance des minorités, le développement de la sécurité sociale, les soins de santé ou encore les salaires minima.

Cependant, plusieurs évolutions récentes menacent de renforcer à nouveau les inégalités : la croissance de la prospérité au fil des générations d'une famille accumulée par des actifs financiers et la propriété privée et restreinte de développements technologiques tels que l'IA remettent la richesse aux mains de seulement quelques personnes. La valorisation financière du travail ne peut pas rivaliser avec cette tendance. L'espoir subsistait que la mondialisation profiterait à tout le monde et mènerait à davantage d'équité, mais cela n'a pas été le cas.

Bien entendu, la croissance économique augmente la taille du « gâteau » qui peut être partagé. Cependant, je suis toujours ébahi quand j'entends dire que la croissance est le seul salut et profite automatiquement à tout le monde. La religion de ces personnes : il faut accroître le PIB via une augmentation de la production et la consommation ainsi que davantage d'innovation et de productivité. À leurs yeux, la redistribution constitue un frein à la croissance. Une croissance durable plutôt qu'une croissance débridée est nécessaire. Les vagues de chaleur de cet été et les nombreux feux de forêt ont démontré une fois de plus que nous étions accablés par la chaleur et que la nature était mise à rude épreuve en raison du dérèglement climatique.

Lorsque nous nous battons en faveur d'une société inclusive, il est de notre devoir démocratique de réduire l'écart entre les riches et les pauvres en se concentrant sur une économie de marché sociale et durable. Au sein de cette économie, le gouvernement fait des ajustements, finance les biens publics, les soins de santé et la sécurité sociale et réduit ainsi l'écart salarial. Des mesures incitatives suffisantes pour les entrepreneurs – car, bien sûr, il doit toujours y avoir un gâteau à se partager – liées à des mesures pour doper le pouvoir d'achat seront également nécessaires. Par ailleurs, le paradoxe réside dans le fait que la redistribution contribue précisément à la croissance par l'éducation, les sciences, l'économie sociale, le tourisme, l'entrepreneuriat à vocation sociale, l'industrie culturelle et créative ainsi que le patrimoine. Alors que nous entrons dans une nouvelle ère de croissance économique, chaque personne devrait être capable d'acquérir un « capital de base » qui garantit une distribution équitable des bénéfices générés par l'économie et en particulier par l'IA. Il s'agit là du « bien commun » auquel nous contribuons et participons. Ce n'est pas une décision ponctuelle, mais un choix politique, économique et social continu. Pour nous, syndicats et organisations de travailleurs d'inspiration chrétienne, l'effet décrit dans l'évangile selon Matthieu (25 : 29) constitue toujours une motivation afin de faire entendre nos voix dans le débat et le dialogue social : « Car on donnera à celui qui a, et il sera dans l'abondance : mais à celui qui n'a pas on ôtera même ce qu'il a. »

En concevant le nouveau cadre financier pluriannuel pour 2028-2034 judicieusement, l'UE peut envoyer un signal clair que l'« Union de l'égalité » devient une réalité.

Luc Van den Brande – Président d'EZA



SOMMAIRE

4

TRAVAILLER À LA FRONTIÈRE :

l'incompatibilité de principes datant de plusieurs décennies avec la réalité d'aujourd'hui

9

COMMENTAIRE :

Le travail transfrontalier testé pour vous

10

ENTRETIEN :

Silvia Kersemakers (CE) au sujet de la révision des règles en matière de coordination de la sécurité sociale

13

ACTUALITÉS DE L'EZA :

Bienvenue, Katharina Kofler !

14

ADRESSE

TRAVAILLER À LA FRONTIÈRE : L'INCOMPATIBILITÉ DE PRINCIPES DATANT DE PLUSIEURS DÉCENNIES AVEC LA RÉALITÉ D'AUJOURD'HUI



LUCIE VELKOVÁ

TEXTE : Lukas Fleischmann
PHOTOS : Lukas Fleischmann, Ralph Würschinger

Il s'agit d'une des promesses centrales de l'intégration européenne : un marché unique libre et exempté de droits de douane qui permet non seulement l'échange de services et de biens, mais également la libre circulation des travailleur·euse·s. Les travailleur·euse·s frontalier·ère·s illustrent ce phénomène. Environ deux millions de frontalier·ère·s font la navette plusieurs fois par semaine vers un autre État membre de l'UE. Cette

mobilité a longtemps été considérée comme un moteur économique pour les régions frontalières. Cependant, le monde du travail, y compris les exigences envers un système dont les règles fondamentales datent en partie d'il y a plusieurs décennies changent. Quand l'historique professionnel d'une personne ne s'inscrit plus dans des modèles classiques, le travail transfrontalier se heurte à des limites.

À Wasserbillig, presque tout incarne la frontière. Ce lieu pittoresque au Luxembourg au confluent de la Moselle et de la Sûre n'est séparé de l'Allemagne que par la largeur du cours d'eau. Les plaques d'immatriculation belges et françaises s'associent aux plaques allemandes. En effet, la Belgique et la France se situent qu'à environ trois quarts d'heure de route de Wasserbillig. L'économie luxembourgeoise dépend non seulement de la consommation des États limitrophes, mais aussi de leur main-d'œuvre. Presque 50 pour cent de la main-d'œuvre au Luxembourg vient d'Allemagne, de France et de Belgique. Par le passé, ces emplois transfrontaliers étaient synonymes de revenu élevé pour une charge fiscale relativement faible et certainement une des réglementations les plus généreuses en matière de retraite au sein de l'UE. Récemment, le nombre de travailleur·euse·s frontalier·ère·s de certains États voisins a cependant baissé. Seuls les chiffres de la France augmentent encore légèrement.

Il règne une ambiance de rejet

« Pour beaucoup de personnes au Luxembourg, les travailleur·euse·s frontalier·ère·s provoquent les embouteillages. Aux yeux des Allemand·e·s, les frontalier·ère·s veulent se soustraire à la charge fiscale en Allemagne. Cela a entraîné une image négative des deux côtés », affirme Axel Ludwig. Il est membre du comité d'entreprise de la Poste au Luxembourg et syndiqué auprès du LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond – Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens), membre de l'EZA.

Il s'inquiète de l'avenir de cette main-d'œuvre. En même temps, Axel Ludwig reproche au fisc des pays limitrophes de sévir plus fort contre les travailleur·euse·s frontalier·ère·s. Là où des accords intergouvernementaux étaient interprétés de façon plutôt laxiste et en faveur des

travailleur·euse·s frontalier·ère·s par le passé, le fisc allemand par exemple opérerait désormais avec toujours plus de rigueur. « L'Allemagne a identifié les travailleur·euse·s frontalier·ère·s comme source de revenus et mis en œuvre une loi poussiéreuse de 1958 dans le cadre de la convention relative aux doubles impositions », affirme Axel Ludwig. Des personnes employées au Luxembourg et travaillant plus de 34 jours en Allemagne devraient désormais également payer des impôts en Allemagne. Par ailleurs : toute personne qui preste plus de 25 pour cent de son temps de travail depuis l'Allemagne est soumise aux cotisations sociales du pays. Pour cette raison, certains travailleur·euse·s renoncent même volontairement à leur retraite allemande s'ils ou elles ont des droits de retraite dans les deux pays. Axel Ludwig explique : « Dès que je perçois une retraite allemande – 1 € suffit – je suis transféré dans le régime d'assurance retraite allemand. Par conséquent, je paie tout à coup des cotisations retraite ou assurance maladie plus élevées que les montants de pension effectivement versés en Allemagne. »

Si, à l'avenir, les travailleur·euse·s ne s'infligent plus la route au-delà la frontière, cela peut menacer la prospérité du pays et accentuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Pour lui, le constat est sans appel : « Ces dernières années, de nombreux aspects ont évolué de façon négative. »

La fin du travail transfrontalier ?

Frederic De Wispelaere est chercheur à l'Institut de Recherche sur le Travail et la Société (HIVA) de la KU Leuven (Université catholique) en Belgique. Membre de l'EZA, son axe de recherche porte sur la sécurité sociale transfrontalière au sein de l'UE ainsi que l'échange et la mobilité des travailleur·euse·s.



AXEL LUDWIG

« Dans tous les cas, le travail transfrontalier constitue une réussite », affirme Frederic De Wispelaere. « Déjà à la fin des années 1950, nous comprenions que nous devions protéger les droits en matière de sécurité sociale des travailleur·euse·s frontalier·ère·s. Si ce n'était pas le cas, il n'y aurait pas de mobilité au sein de l'Union européenne et ainsi pas d'UE telle que nous la concevons aujourd'hui. » Dans l'UE, toute personne qui travaille dans un État membre et réside dans un autre État membre où elle retourne au moins une fois par semaine est en principe qualifiée de travailleur frontalier.

Cette mobilité transfrontalière constituerait un des piliers de l'UE et serait à ce jour unique. « La personne qui déménage des États-Unis vers une autre région du monde ne bénéficie pas d'une sécurité sociale transfrontalière. Au sein de l'UE, cela est le cas en raison des règlements sur la coordination des systèmes de sécurité sociale », explique M. De Wispelaere.

Le problème n'est pas que le travail transfrontalier ne fonctionne pas sur le fond. Au contraire : pour des millions de travailleur·euse·s, l'UE fournit un cadre juridique qui permet cette mobilité. Cela devient plus compliqué là où la réalité du travail ne correspond plus aux catégories sur lesquelles ce système a été créé initialement.

Des principes datant de plusieurs décennies

Parmi les presque deux millions de travailleur·euse·s frontalier·ère·s, la majorité vient encore et toujours de France, de Pologne et d'Allemagne. En termes relatifs, l'Allemagne et la Suisse comptent toujours parmi les destinations les plus importantes, même si la Suisse ne fait pas partie de l'UE, mais uniquement de l'Espace économique européen (EEE). En chiffres absolus, le Luxembourg déjà mentionné se situe en première place avec environ

230 000 personnes qui font la navette. Les régions aux frontières intérieures constituent 40 pour cent de l'ensemble du territoire de l'Union européenne. La part des travailleur·euse·s frontalier·ère·s est relativement faible par rapport à l'immense superficie. En outre, au sein de l'UE, le travail transfrontalier est pour ainsi dire inexistant dans certaines régions frontalières. Soit, car ces régions sont à peine habitées, par exemple entre la Finlande et la Suède ; soit, car d'un point de vue historique, la tradition de travail transfrontalier telle qu'ancrée dans la région du Rhin Supérieur entre la France, l'Allemagne et la Suisse ne s'est pas développée. Frederic De Wispelaere affirme : « Nous pourrions évoquer ici la région frontalière entre la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie et l'Autriche. Elle a gagné en importance, mais comparé à la région du Rhin Supérieur, elle joue un rôle minime. »

Frederic De Wispelaere observe un léger recul du nombre de travailleur·euse·s frontalier·ère·s au sein de l'UE. Dans le même temps, il pense que ce recul constitue actuellement une légère variation plutôt qu'une inversion fondamentale de tendance. « Je pense qu'il ne peut pas y avoir une hausse vertigineuse de potentiel·le·s travailleur·euse·s frontalier·ère·s, car cette catégorie est limitée par le nombre de régions frontalières. Cela signifie que le potentiel de croissance est également plutôt limité. »

Les exceptions constituent le problème

Cependant, il faut également souligner que depuis les premières réglementations juridiques introduites à la fin des années 1950, presque aucune modification n'a été apportée aux principes de base du travail transfrontalier. Certes, l'UE a adopté une révision de la coordination des systèmes de sécurité sociale en avril 2026. Elle apporte ainsi quelques allègements pour les travailleur·euse·s frontalier·ère·s. Cependant, l'UE ne

peut qu'opérer des changements superficiels. L'UE n'a tout simplement pas le mandat de se mêler de 27 systèmes sociaux et fiscaux nationaux qui se sont développés de façon complètement différente. La fiscalité et la sécurité sociale constituent une compétence nationale.

Ainsi, depuis les années 1950, l'UE a révolutionné la libre circulation, créé l'espace Schengen et introduit l'euro comme monnaie unique. Mais elle ne s'est pas penchée sur la logique qui régit les systèmes d'imposition et de sécurité sociale des travailleur·euse·s frontalier·ère·s. Pourtant, les années 1950 n'ont pas connu Internet, le télétravail, les clickworkers, les travailleur·euse·s via une plateforme, les nomades numériques ni les sociétés unipersonnelles et les indépendant·e·s actif·ve·s au-delà des frontières.

C'est ici que s'installe de plus en plus une certaine tension : le système européen de coordination est conçu de façon à classer clairement les travailleur·euse·s dans les systèmes fiscaux et sociaux nationaux. L'UE tente tout ce qui est en son pouvoir afin de concevoir ces processus de façon plus simple et souple par le biais de révisions de la coordination comme récemment en avril 2026. Cependant, plus les lieux de travail, les types d'emplois et les parcours professionnels sont variés, plus le défi est de taille.

Par ailleurs, il est surprenant que l'UE ne puisse qu'estimer le nombre exact de travailleur·euse·s frontalier·ère·s malgré une pratique de plusieurs décennies. Comme chaque État membre collecte ses données de façon différente et ne les compare pas toujours, un chiffrage exact n'est pas possible, et ce même dans la région transfrontalière la plus importante du Rhin Supérieur. Une meilleure coordination du travail transfrontalier entre 27 pays avec 27 systèmes fiscaux et sociaux différents se solde souvent déjà par un échec en raison de la capacité desdites autorités à fournir des informations.

L'infrastructure de l'information

Depuis 1994, Daniela Zink travaille pour EURES-T en tant qu'agente de placement. Elle est ainsi une des collaboratrices les plus expérimentées au sein d'EURES (European Employment Services). Le réseau européen des services publics de l'emploi entend soutenir la libre circulation des travailleur·euse·s et le travail transfrontalier sur le plan pratique, par exemple en prodiguant des conseils. Depuis plus de 30 ans, Daniela Zink conseille en particulier des personnes intéressées par le travail transfrontalier entre la France et l'Allemagne dans l'agence pour l'emploi de Karlsruhe-Rastatt. Le nombre de travailleur·euse·s frontalier·ère·s se situe également légèrement à la baisse ici.



DANIELA ZINK

Pour la région de Karlsruhe-Rastatt, l'Office fédéral d'emploi a recensé 24 008 personnes domiciliées en France qui, en 2025, sont venues travailler dans les régions limitrophes de Landau, Fribourg, Karlsruhe, Lörrach ou Offenbourg. Il s'agit d'une baisse de six pour cent par rapport à 2015. En parallèle, le nombre d'habitant·e·s dans les régions Alsace, Palatinat du Sud, Bade et le Nord-ouest de la Suisse a augmenté de six pour cent. Il ne s'agit pas encore d'un signal d'alerte, mais d'une tendance.

Pourtant, Daniela Zink pense que le travail transfrontalier n'a jamais été plus simple qu'à ce jour : « Les informations à recueillir à l'étranger en amont de son emploi peuvent être rassemblées beaucoup plus facilement. De plus, nous avons effectué un véritable travail de réseautage. » Entre-temps, un réseau composé d'associations d'employeurs, syndicats et autorités locales s'occuperait des intérêts des travailleur·euse·s frontalier·ère·s dans le Rhin Supérieur. En règle générale, les client·e·s de Daniela Zink seraient déjà bien informé·e·s et chercheraient seulement des réponses à leurs dernières questions de détail. « Cependant, certaines personnes déménagent en France sans aucune préparation. Elles ne savent pas qu'elles devraient requérir une carte de sécurité sociale française afin de pouvoir demander des indemnités de chômage en cas d'inactivité. »



Daniela Zink en appelle à la responsabilité propre des travailleur·euse·s et des employeur·euse·s. Pour les travailleur·euse·s de grandes entreprises en zone frontalière, cela peut fonctionner. En effet, ces entreprises jouissent d'une expérience forte de plusieurs décennies, disposent d'une infrastructure propre pour les travailleur·euse·s frontalier·ère·s et proposent en règle générale des contrats de travail classiques. Toutefois, pour de petites et moyennes entreprises, des contrats de travail transfrontaliers peuvent rapidement se transformer en défi bureaucratique assorti d'embûches sociales et fiscales. Les travailleur·euse·s qui n'entrent pas dans un modèle établi ou ne disposent pas de l'infrastructure appropriée sont rapidement confronté·e·s à des problèmes.

Entre allocations familiales et jungle administrative

« Personne ne nous informe sur la façon appropriée de procéder », déclare Lucie Velková d'Aš en République tchèque. Elle est travailleuse frontalière entre l'Allemagne et la République tchèque. Son cas illustre les conséquences d'un parcours professionnel qui n'entre pas clairement dans une catégorie existante. L'historienne diplômée a suivi un parcours professionnel composé de diverses activités indépendantes et relations de travail salarié dans les deux pays.

Madame Velková a travaillé entre autres pour Europe Direct, une institution qui fournit des informations sur l'Union européenne via des ateliers et programmes de formation. Dans le cadre de cette activité, elle se rendait dans des écoles allemandes. Par ailleurs, elle travaillait dans des hôtels en Allemagne. Durant le reste de la semaine de travail, elle exerçait en tant qu'institutrice dans une école primaire en République tchèque.

Depuis des années, la mère de plusieurs enfants âgée de 38 ans se bat avec la bureaucratie interétatique. La situation s'est particulièrement complexifiée lorsque des prestations sociales liées à la maternité, le congé parental et les allocations familiales étaient dues. Elle prend l'exemple de son vécu lors d'une de ses grossesses : « Les deux services sociaux devaient décider de la législation nationale qui est d'application », explique Madame Velková. « Cela a duré cinq mois. En outre, mon école primaire de

l'époque n'a pas complété les documents correctement. Je devais alors payer des cotisations assurance-maladie. Tout d'un coup, j'avais une double affiliation à la sécurité sociale et j'étais pauvre. » Selon elle, la clarification définitive de son cas a duré des années. « Mon expérience avec les services sociaux est catastrophique », affirme Lucie Velková. Les services allemands ont voulu savoir si sa famille percevait déjà des prestations sociales de la République tchèque. « Mais si tu ne perçois rien, alors tu ne disposes pas non plus d'un document des services », dit Madame Velková. « Tu connais la réponse, mais tu dois tout de même attendre un document écrit. »

Aujourd'hui, elle n'est plus qu'indépendante ou à son compte et active principalement en Allemagne. Sa situation ne s'est pas pour autant simplifiée. Comme les systèmes fiscaux fonctionnent de façon différente, Madame Velková ne peut pas utiliser des outils numériques courants tchèques. Par ailleurs, des activités indépendantes dans le secteur éducatif sont taxées différemment en Allemagne. « Tu touches des revenus à l'étranger ? Tu dois procéder comme à l'étranger. Cependant, les services administratifs tchèques ne comprennent pas que je ne paie pas d'impôts sur certaines activités en Allemagne. Il n'existe pas non plus de missions sur honoraires en République tchèque. »

Le travail transfrontalier à la loupe

Les personnes comme Lucie Velková ont beau être une minorité. Leurs cas démontrent tout de même les raisons pour lesquelles un système de coordination dont les bases reposent sur un monde du travail des années 1950 ne peuvent fournir que des réponses insuffisantes à une réalité bien plus hétérogène. En même temps, les travailleur·euse·s frontalier·ère·s ne sont pas assez nombreux pour retourner des systèmes de sécurité sociale entiers. Lucie Velková a fait des études supérieures, a travaillé pour des institutions européennes et s'y connaît dans les deux pays. Pourtant, sa situation pose d'importants défis aux organismes publics et services administratifs. Depuis longtemps, le monde du travail européen traverse les frontières. En revanche, les règles qui régissent le monde du travail connaissent toujours des limites.

Pour en savoir plus sur ce sujet, écoutez le podcast EZA « We Work Europe »

Cet article thématique s'accompagne à nouveau d'une série de podcasts complémentaires de « We Work Europe ». Au cours de trois épisodes, des représentant·e·s du LCGB, entre autres, décrivent plus en détail leur travail au bureau frontalier de Wasserbillig. De plus, des représentant·e·s de la Commission européenne et des spécialistes en sciences sociales apportent des éclaircissements sur les évolutions futures du travail transfrontalier. « We Work Europe » est disponible sur toutes les plateformes de podcasts courantes et sur www.eza.de.



COMMENTAIRE : LE TRAVAIL TRANSFRONTALIER TESTÉ POUR VOUS

Un commentaire de Lukas Fleischmann, journaliste et rédacteur du Magazine de l'EZA

ILLUSTRATION : Unsplash

« Lorsque, dans le cadre des recherches pour ce magazine, j'ai découvert la situation de Lucie Velková, je me voyais dans mon esprit compléter une liste de contrôle. Car, je me trouve également dans une situation pour laquelle la bureaucratie ne trouve pas de réelles réponses. Depuis des années, je tente de trouver une solution pour déclarer correctement mes impôts pour mes différentes fonctions de journaliste, auteur et rédacteur à la frontière franco-allemande. Une personne dans mon cas qui souhaite se fier aux informations fournies par des organismes publics est perdue. Et ce malgré l'existence d'EURES-T Rhin Supérieur et une tradition de travail transfrontalier de longue date.

Les informations sont contradictoires : la caisse d'assurance maladie réclame un formulaire de la France, la caisse française ne peut pas émettre le formulaire en question. Les bureaux de conseil disposent de connaissances sur les travailleur·euse·s classiques. Pour les autres, ils ne trouvent pas de réponse. Même après des

semaines de recherche, entre autres pour ce magazine, de nombreuses questions restent ouvertes dans mon cas.

Plusieurs comptables fiscalistes que j'ai consulté tant en Allemagne qu'en France m'ont discrètement recommandé de ne même pas communiquer mon domicile officiel en France. En France, il ne serait pas obligatoire de se domicilier officiellement, contrairement à l'Allemagne. Ils auraient des clients allemands qui habitent en Alsace avec lesquels ils procèdent ainsi depuis 25 ans. De toute façon, personne ne serait contrôlé et tout serait alors plus simple. Je me pose la question : cela peut-il constituer la réponse ? Certes, mon cas, tout comme celui de Lucie Velková, est particulier. Cependant, ces cas particuliers sont de plus en plus nombreux au sein de la communauté des travailleur·euse·s frontalier·ère·s. Et, au plus tard depuis la mise en place du télétravail, une autre façon de penser s'impose. Peut-être que nos cas serviront d'exemples pour actionner les bons leviers. »



« LES DÉFIS D'AUJOURD'HUI SONT DIFFÉRENTS DES DÉFIS D'HIER »



ENTRETIEN : Lukas Fleischmann
PHOTOS : Unsplash

Le travail transfrontalier constitue l'un des piliers de la libre circulation européenne. Cependant, les systèmes de sécurité sociale nationaux, le télétravail et les nouvelles formes d'emploi complexifient de plus en plus la mobilité.

Silvia Kersemakers de la Direction Générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Inclusion (DG Emploi) de la Commission européenne se prononce sur la révision de 2026 des règles en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale. Cette réforme vise, dans des situations d'emploi transfrontalier, à responsabiliser le pays où une personne travaille en réalité et paie des cotisations sociales, surtout dans le domaine des allocations de chômage.

EZA : Les règles de base en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale datent de plusieurs décennies. Le cadre actuel fonctionne-t-il toujours pour les travailleur·euse·s frontalier·ère·s ?

Silvia Kersemakers: Le cadre fonctionne car des règles claires définissent quelle législation nationale s'applique. La règle générale veut qu'une personne travaillant dans un État membre soit soumise à la législation en matière de sécurité sociale de cet État membre. Cela garantit une sécurité juridique quant au pays où les cotisations doivent être payées et le pays où les allocations peuvent être perçues. Cette coordination est essentielle. Cependant, des changements concerneront les travailleur·euse·s frontalier·ère·s qui se retrouvent au chômage. Selon les règles révisées, le principe prévaudra que les allocations seront payées par l'État membre dans lequel la personne en question a travaillé en dernier lieu, sous réserve de certaines conditions. Nous estimons que cela est plus équitable tant pour les travailleur·euse·s que pour les États membres : le pays qui touche les cotisations devrait en principe également verser les allocations.

EZA : Le monde du travail évolue fortement, en particulier avec le télétravail, le travail hybride et les nouvelles formes d'emploi. Le cadre européen reste-t-il à jour ?

Silvia Kersemakers: Il s'agit d'un aspect sur lequel nous nous penchons. Les nouvelles formes d'emploi constituent un défi inédit et nous sommes conscients que nous devons étudier si le cadre est toujours adapté. Nous entamons le processus de réflexion et avons annoncé que nous répondrons à ces défis dans le cadre d'une révision future. Nous ne savons pas encore quelle forme cette révision prendra. Nous devons évaluer si les règles doivent être adaptées, si quelques éclaircissements sont suffisants ou si des mesures de soutien pour des groupes particuliers auraient plus de sens. Les personnes adeptes des nouvelles formes de mobilité pourraient changer fréquemment de lieu de travail ou domicile. Un de nos objectifs consiste à éviter des changements constants au niveau de la législation sociale applicable. Nous nous penchons également sur ces questions avec des

collègues qui travaillent sur la fiscalité, car des problèmes similaires persistent dans ce domaine même si la fiscalité ne relève pas du même cadre européen de coordination.

Un accord-cadre sur le télétravail transfrontalier pour les travailleur·euse·s salarié·e·s existe déjà. Sous certaines conditions, les travailleur·euse·s salarié·e·s peuvent prester jusqu'à 50 % de leur temps de travail depuis leur domicile situé à l'étranger sans devoir changer de législation applicable en matière de sécurité sociale. Les personnes que nous qualifions souvent de nomades numériques peuvent constituer le défi majeur : ce sont des personnes qui naviguent fréquemment entre différentes formes d'emploi, l'emploi indépendant, les activités simultanées ou plusieurs emplois à temps partiel. Des relations d'emploi traditionnelles où les personnes travaillent pour le même employeur durant de nombreuses années deviennent de plus en plus rares.

EZA : Un système de sécurité sociale européen et harmonisé ne serait-il pas plus simple que la coordination de 27 systèmes nationaux ?

Silvia Kersemakers: Du point de vue de la simplification, je comprends pourquoi l'harmonisation pourrait être intéressante pour les travailleur·euse·s mobiles. Toutefois, la sécurité sociale reste une compétence nationale. Les États membres sont très attachés à leurs systèmes nationaux, car ces systèmes sont profondément ancrés dans les politiques sociales nationales et, dans de nombreux cas, également liés à la fiscalité. Par conséquent, passer de la coordination à l'harmonisation requerrait que les États membres acceptent de changer fondamentalement cette approche. Dans la pratique, je ne pense pas que cela trouverait le soutien de la plupart des États membres.

Une des ambitions de la Commission est certainement de simplifier et moderniser la législation et rendre les choses plus simples pour les employeur·euse·s, les employé·e·s et les services administratifs. Cependant, nous devons reconnaître que la coordination signifie la coordination de systèmes nationaux. Notre action s'inscrit dans un cadre bien défini.



EZA : Bon nombre de travailleur·euse·s frontalier·ère·s sont renvoyés d'une autorité à l'autre dans les deux pays. Pourquoi est-il encore si compliqué d'obtenir des informations claires ?

Silvia Kersemakers: Chaque situation est différente et certains cas sont bien plus complexes que d'autres, en particulier lorsqu'une personne a été salariée et à son compte, a changé de domicile ou a plusieurs statuts différents. Plus le cas devient complexe, plus le risque d'être renvoyé d'un service administratif à l'autre s'accroît. Les règlements établissent des mécanismes pour gérer de telles situations. Si les autorités ne parviennent pas à décider immédiatement quelle législation est d'application, une procédure permet de prendre une décision provisoire afin d'éviter qu'une personne ne soit pas couverte par la sécurité sociale. Les citoyen·ne·s peuvent également se tourner vers des réseaux tels que SOLVIT ou Europe Direct.

De plus, les États membres ont eux aussi la responsabilité d'informer les travailleur·euse·s de leurs droits et obligations. Nous disposons également de guides pratiques qui expliquent quelle législation nationale est d'application, mais ces documents peuvent être assez techniques. Il s'agit là d'un aspect sur lequel nous pouvons nous pencher davantage : comment pouvons-nous mieux répondre aux besoins des citoyen·ne·s et rendre ces règles plus compréhensibles ?

EZA : La numérisation peut-elle aider à résoudre certains de ces problèmes pratiques ?

Silvia Kersemakers: Oui. Nous investissons énormément dans la numérisation des échanges entre les États membres. Par le passé, une majeure partie de cet échange se faisait sous forme papier. Aujourd'hui, les États membres échangent déjà des informations en matière de sécurité sociale par voie numérique, ce qui devrait accélérer les procédures. Le passeport européen de sécurité sociale constitue la prochaine étape. L'idée est d'avoir un document numérique du type A1 qui peut être conservé dans un portefeuille numérique européen. La carte européenne d'assurance

maladie pourrait également faire partie de ce portefeuille. Les autorités pourraient dès lors vérifier directement la validité de ces documents. Si vous tombez malade ou êtes victime d'un accident à l'étranger par exemple, les autorités ou un prestataire de soins pourraient vérifier que vous êtes bien couvert dans votre pays d'origine. Le même principe s'appliquerait pour l'attestation A1 qui certifie la législation de sécurité sociale applicable pour un·e travailleur·euse. Cela pourrait constituer une avancée majeure. Nous ne devrions pas seulement nous pencher sur les règles et le cadre légal ; nous devons également étudier comment nous pouvons faciliter la mobilité au sein de l'Europe en pratique.

EZA : Comment l'UE peut-elle garantir que la mobilité transfrontalière n'engendre pas de dumping social ou de concurrence déloyale ?

Silvia Kersemakers: Le dumping social et la concurrence déloyale surgissent lorsque les règles ne sont pas appliquées correctement. L'objectif de la réglementation actuelle consiste à garantir que les droits de chaque personne en matière de sécurité sociale sont protégés. Par conséquent, la coopération entre les États membres tout comme l'échange de données de bonne qualité sont très importants. Cela établit également la confiance entre les services administratifs nationaux.

Divers mécanismes de contrôle du respect des règles existent. La Commission européenne peut donner suite aux plaintes et, là où il y a violation de la loi de l'UE, lancer des procédures d'infraction contre des États membres. Les citoyen·ne·s peuvent également saisir les tribunaux nationaux. Le contrôle du respect des règles a également lieu sur le terrain. L'Autorité européenne du travail (AET) peut soutenir des inspections communes menées par des États membres, par exemple vérifier si les employeur·euse·s appliquent correctement la réglementation et si les travailleur·euse·s disposent de la documentation A1 nécessaire. Le contrôle du respect des règles ne relève donc pas uniquement de la législation. La coopération, l'échange de données et la coordination pratique entre États membres sont tout aussi importants.

ACTUALITÉS DE L'EZA

BIENVENUE, KATHARINA KOFLER !



Nous sommes ravis d'accueillir **Katharina** depuis le 1er septembre 2026 au sein de notre équipe ! À l'avenir, elle nous soutiendra en particulier dans notre travail à Bruxelles.

Katharina est originaire d'Autriche et vit avec sa famille à Bruxelles. Auparavant, elle a travaillé pendant de nombreuses années en tant que conseillère juridique à l'Ambassade autrichienne à La Haye. Dans le cadre de cette fonction, elle était principalement responsable des questions juridiques et multilatérales et a acquis une vaste expérience dans la coopération avec des institutions et tribunaux internationaux.

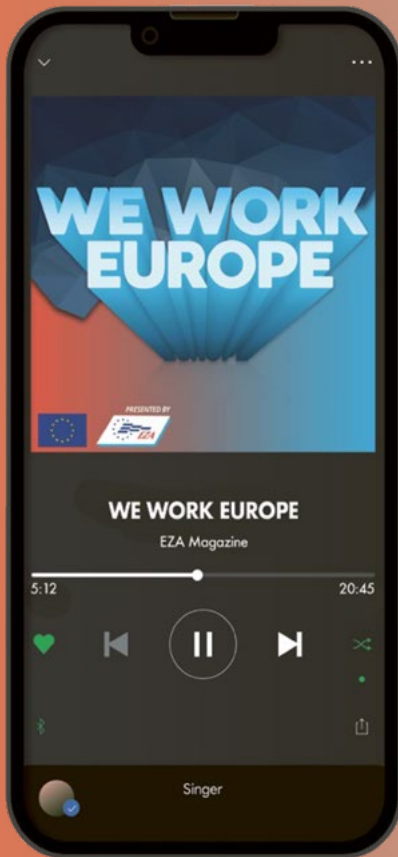
En plus de son activité professionnelle, Katharina s'est engagée pour la communauté du droit international : En tant que membre fondatrice et administratrice du Women in International Law Network à La Haye, elle accompagnait entre autres l'échange et la promotion de jeunes femmes juristes.

En plus de l'allemand et de l'anglais, elle parle néerlandais, italien et un peu de français, ce qui constitue donc les conditions idéales pour sa nouvelle fonction à Bruxelles. Lorsqu'elle n'est pas occupée avec des sujets européens et internationaux, elle consacre son temps libre à sa vie de famille active et aux randonnées en pleine nature.

Nous nous réjouissons de cette collaboration.



MAGAZINE



WE WORK EUROPE

Le magazine d'EZA pour vos oreilles

Dès aujourd'hui, vous pouvez écouter gratuitement le nouveau podcast d'EZA, **We Work Europe**, sur votre smartphone ou votre PC, dans le confort de votre maison ou en déplacement. À l'avenir, trois épisodes seront publiés pour chaque magazine EZA et apparaîtront sur toutes les plateformes de podcast.

Pour **We Work Europe**, nous voyageons dans toute l'Europe et rencontrons des centres membres et des experts dans le domaine du travail. Nous discutons avec eux des affaires courantes et observons les développements du dialogue social et de la politique sociale européenne.

We Work Europe est une production d'Escucha - Culture for the Ear au nom d'EZA. Vous pouvez trouver le podcast sur toutes les plateformes populaires : Apple Podcasts, Audible, Google Podcasts, Spotify et sur de nombreux autres podcatchers. N'hésitez pas à nous laisser un commentaire et à recommander le podcast à d'autres personnes ! Scannez le code avec votre smartphone et accédez directement à la plateforme de votre choix !



ADRESSE

Publication

EZA - Centre Européen pour
les Travailleurs
Johannes-Albers-Allee 2 53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
E-Mail: eza@eza.org
www.eza.org

Rédaction

Sigrid Schraml, Lukas Fleischmann (rédacteur
responsable), Katrin Brüggem

Conception éditoriale et graphisme

Sofia Wunderling
wunderling.myportfolio.com

Fotos & illustrations

Lukas Fleischmann, Ralph Würschinger,
Unsplash

Mode de parution

Trois numéros par an.



Financé par
l'Union européenne