

# Accord-cadre sur le télétravail transfrontalier

## Introduction

Le règlement européen de coordination de la sécurité sociale (CE 883/2004) pose un principe général selon lequel un salarié ne doit être **affilié que dans un seul État**. Ainsi, en principe, un travailleur est affilié à la sécurité sociale du pays où il travaille (État d'emploi, État où est établi son employeur). Toutefois, en cas **d'activité substantielle** exercée dans son État de résidence, le travailleur doit être assujéti à la sécurité sociale de son État de résidence.

Jusqu'alors, si un salarié travaillait **au moins 25%** de son temps de travail et/ou percevait 25% de sa rémunération dans son pays de résidence, toutes les rémunérations perçues dans les différents pays étaient assujétiées à un seul régime de sécurité sociale, celle de son pays de résidence.

Dès lors, **les jours de télétravail alimentent ce compteur de 25%**, limitant par la même les possibilités pour les salariés frontaliers de faire du télétravail s'ils veulent rester affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise.

En cas de dépassement de la limite de 25%, la société luxembourgeoise doit s'affilier comme « entreprise étrangère » auprès de l'organisme de sécurité sociale étranger et payer les cotisations patronales de ce pays étranger, lesquelles sont plus élevées qu'au Luxembourg. Quant au salarié, il bénéficie dès lors de la couverture sociale de son pays de résidence (et non plus de celle du Luxembourg).

Les mesures sanitaires prises pendant la pandémie du Covid-19 (télétravail fortement recommandé) ont forcé les employeurs à autoriser le télétravail et les employés à l'adopter. Il en a résulté une explosion du télétravail. Ainsi, dès le début de la pandémie du Covid-19, en mars 2020, le Luxembourg et les pays voisins avaient décidé que les périodes de télétravail prestées sur leurs territoires par leurs résidents frontaliers en raison du coronavirus ne seraient pas prises en compte pour la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale, ceci afin d'éviter un changement de sécurité sociale du travailleur en raison du télétravail accumulé. Cette mesure transitoire de neutralisation va prendre fin ce **30 juin 2023**.

Puisque ce régime prend fin, cela signifie que la limite de 25% redevient d'application. Or, **le télétravail persiste aujourd'hui en tant que nouvelle méthode de travail permanente**. Ainsi, afin d'éviter l'assujettissement du travailleur à la sécurité sociale de son État de résidence, les États membres de l'Union européenne ont élaboré un accord-cadre permettant aux travailleurs exerçant **moins de 50% de leur temps de travail** dans leur État de résidence, de rester assujettis à la sécurité sociale de leur État d'emploi et donc **d'effectuer un nombre plus important de jours de travail à domicile**.

Cet accord-cadre, conclu pour une durée de **5 ans**, entrera en vigueur le **1<sup>er</sup> juillet 2023**, immédiatement après l'expiration de la période transitoire liée à la pandémie. Il est donc l'heure d'en savoir plus à ce sujet.

[> Que prévoit cet accord-cadre ?](#)

[> Quelles sont les conditions pour bénéficier de cet accord-cadre ?](#)

[> Quel télétravail est visé par l'accord-cadre ?](#)

[> Comment obtenir le bénéfice de l'accord-cadre ?](#)

[> Quand faut-il introduire la demande ?](#)

## Que prévoit cet accord-cadre ?

L'accord-cadre prévoit la possibilité pour le travailleur et l'employeur **de demander** à pouvoir télétravailler jusqu'à 49 % tout en restant affilié au régime de sécurité sociale luxembourgeois. La limite de 49 % ne sera donc pas automatique, elle devra être sollicitée !

Cependant, cette possibilité n'est ouverte aux télétravailleurs des entreprises luxembourgeoises que **si l'État de résidence du salarié a également signé l'accord-cadre.**

Une liste des pays signataires est accessible ici : [Télétravail transfrontalier dans l'UE, l'EEE et la Suisse | Service Public Fédéral - Sécurité Sociale \(belgium.be\)](#)

À l'heure actuelle, le Luxembourg, l'Allemagne et la France et la Belgique ont déjà signé l'accord.

## Quelles sont les conditions pour bénéficier de cet accord-cadre ?

Pour que la demande soit acceptée, les conditions cumulatives suivantes doivent être remplies :

- l'État de résidence et l'État dans lequel l'employeur est établi **sont deux états différents qui ont tous les deux signé l'accord-cadre.**
- Les salariés ne sont employés que par **un seul employeur** (ou plusieurs employeurs situés dans le même État membre).
- Ils **télétravaillent** dans leur État de résidence **25 % ou plus de leur temps de travail total sans dépasser 50% du temps de travail total.** Il est à noter que 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 signifie que la majorité du temps de travail est effectuée dans l'État membre où se trouve(nt) l'(les) employeur(s).

- Ils n'exercent **pas d'autre activité régulière dans un pays autre** que celui de l'État de résidence et celui dans lequel l'employeur est établi.

Exemple : Louise effectue 40% de son temps de travail en télétravail depuis sa résidence en Belgique et 60 % aux Pays-Bas dans les locaux (succursale) de son employeur qui a son siège statutaire au Luxembourg. Comme Louise travaille en dehors de l'État signataire où se trouve le siège statutaire [siège social ou établissement] de son employeur, l'accord-cadre ne s'applique pas.

- Ils n'exercent **pas d'autres activités que le télétravail** de manière régulière dans leur pays de résidence.

Par conséquent, sont exclus :

- Les indépendants
- Les salariés travaillant pour plusieurs employeurs situés dans plusieurs états
- Les salariés qui exercent habituellement dans leur État de résidence une activité autre que le télétravail
- Les salariés qui exercent habituellement une activité dans un État autre que ceux de l'État de résidence et ceux de l'État du siège.

## Quel télétravail est visé par l'accord-cadre ?

Selon l'accord-cadre, une **connexion numérique** (lien informatique) avec l'infrastructure de l'entreprise fait partie intégrante de la définition du télétravail. Ainsi, le télétravailleur doit rester connecté à l'environnement de travail de l'employeur pour accomplir les tâches qui lui sont confiées.

Ce lien informatique doit être normalement et habituellement présent, mais pas nécessairement pendant 100 % du temps de travail.

Le télétravail doit être « **transfrontalier** » c'est-à-dire que le télétravail est effectué dans l'État de résidence du salarié, qui est un pays autre que celui dans lequel est établi l'employeur. L'accord-cadre précise également que ce télétravail transfrontalier doit également faire l'objet d'un accord formel ou informel entre l'employeur et le salarié.

## Comment obtenir le bénéfice de l'accord-cadre ?

Une demande devra être introduite afin qu'un employé soit soumis à la législation de sécurité sociale de l'État membre du siège social ou du siège d'exploitation de son employeur. Pour les employés des entreprises luxembourgeoises, cela signifie que la demande devra donc être présentée auprès du Centre commun de la Sécurité sociale (CCSS). C'est en effet le maintien de l'affiliation au régime luxembourgeois qui est sollicité.

La demande d'application de l'accord-cadre doit donc être faite **de concert par l'employeur et/ou le salarié**.

Si toutes les conditions sont remplies, un certificat A1 sera alors délivré au salarié pour une durée de **3 ans**. Si le télétravail remplissant les conditions de l'accord-cadre se poursuit au-delà de cette date, une nouvelle demande devra être introduite.

Si la situation factuelle change, l'employeur ou le travailleur doit en informer immédiatement l'État membre qui a délivré le certificat. Cet État devra réévaluer le cas et, le cas échéant, retirer le certificat A1 ou y mettre fin.

En pratique, pour permettre aux employeurs de déclarer facilement le télétravail régulier de leurs employés frontaliers, **le site internet [www.teletravail.ccss.lu](http://www.teletravail.ccss.lu) a été provisoirement mis en place** par le CCSS.

Concrètement, l'employeur devra compléter **un formulaire en ligne** individuellement pour chaque salarié concerné. Pour cela, il aura besoin d'un token (code d'identification unique) qui lui sera communiqué par voie postale dans les prochains jours. Tout employeur qui n'aura pas réceptionné de token jusqu'au 1er juillet 2023 et qui souhaite déclarer le télétravail de ses salariés non-résidents sera prié de contacter le CCSS par courriel à [ccss@secu.lu](mailto:ccss@secu.lu) avec en objet la mention "Demande token + [matricule employeur]".

En fonction des informations fournies par le biais du formulaire en ligne, le CCSS se chargera de traiter les demandes conformément à la procédure du nouvel accord-cadre.

La déclaration via le formulaire en ligne n'est qu'une solution temporaire. Le CCSS travaille activement à l'élaboration de solutions pérennes pour la déclaration du télétravail. La déclaration, notamment via Seculine, est prévue pour le premier semestre 2024.

## Quand faut-il introduire la demande ?

Toute demande devra être faite **pour le futur** et l'accord-cadre **ne pourra jamais produire d'effet avant sa date d'entrée en vigueur**, c'est-à-dire avant le 1<sup>er</sup> juillet 2023. Néanmoins, conscients qu'une période d'adaptation à la réalité du télétravail mérite une certaine flexibilité, les États se sont mis d'accord pour accepter dans une certaine mesure la rétroactivité.

Ainsi, l'accord-cadre prévoit deux cas de figure dans lesquels la demande peut porter sur une période antérieure **pour autant que les contributions sociales aient déjà été payées dans l'État de l'employeur** pour ladite période :

- Pour les demandes introduites avant le 30 juin 2024 : un effet rétroactif de **maximum 12 mois** sera admis. Autrement dit, les employeurs ont donc un délai d'un an pour faire valider le télétravail régulier de leurs salariés transfrontaliers à hauteur de 49%.
- Pour les demandes ultérieures : l'effet rétroactif sera limité à **3 mois maximum**.

## Conclusion

Cet accord, attendu depuis longtemps, est une **réelle avancée pour le télétravail** des nombreux frontaliers présents sur le territoire du Grand-Duché. Désormais, un frontalier pourra télétravailler **presque la moitié de son temps** tout en restant affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Cette nouvelle doit cependant être immédiatement nuancée. En effet, il est à souligner que les dispositions que nous venons de voir ne s'appliquent que pour le **domaine de la sécurité sociale** et n'ont donc de sens que si le salarié frontalier entend dépasser son seuil de tolérance fiscal.

En effet, à ce jour, aucune modification n'a été annoncée en matière de fiscalité. Ainsi, les règles issues des conventions préventives de double imposition continuent à s'appliquer à l'identique. Cette possibilité offerte par l'accord-cadre n'a donc aucun impact sur les seuils de tolérance fiscaux – Pour rappel 34 jours pour la Belgique et la France et 19 jours pour l'Allemagne. Un salarié frontalier aura donc intérêt à faire valoir ce droit au 49% uniquement s'il souhaite dépasser son seuil de tolérance et accepte dès lors d'être imposé dans son pays de résidence pour tous les jours prestés en dehors du Luxembourg.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment. En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire. Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.