

Nouvel accord-cadre et déclaration du télétravail transfrontalier

FAQ



Le **1er juillet 2023** marque l'entrée en vigueur d'un **nouvel accord-cadre** permettant, sous certaines conditions, aux **salariés frontaliers des entreprises luxembourgeoises télétravaillant moins de 50% de leur temps de travail dans leur État de résidence**, de rester assujettis à la sécurité sociale luxembourgeoise.

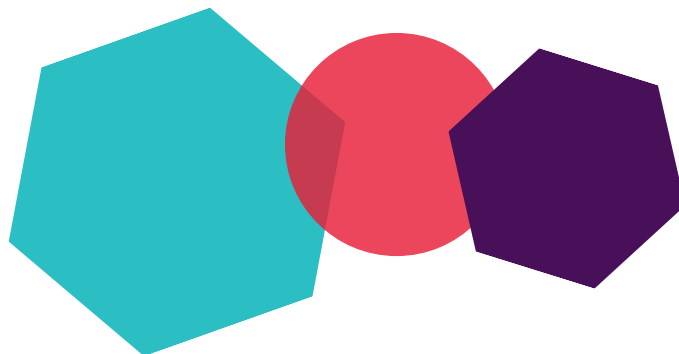
Pour rappel, en dehors du champ d'application de ce nouvel accord-cadre, le télétravail est limité à **25 % du temps de travail des frontaliers** s'ils veulent rester affiliés au régime de sécurité sociale luxembourgeois.

C'est dans ce contexte que le CCSS a créé un nouveau site internet dédié à la déclaration du télétravail régulier : www.teletravail.ccss.lu. Désormais, **toute activité de télétravail régulièrement exercée par un salarié ne résidant pas sur le territoire luxembourgeois devra être déclarée**, par le biais d'un **formulaire en ligne** et ce, que ce salarié entre ou non dans le champ d'application du nouvel accord-cadre.

Cet accord-cadre et cette nouvelle obligation déclarative soulèvent beaucoup de questions de la part des employeurs.

Pour vous aider à mieux appréhender la matière, nous avons créé une FAQ.

1. Qu'est-ce que le certificat A1 ? Qu'est-ce qu'une DLA ?
2. Quel est le but de l'accord-cadre ?
3. Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'accord-cadre ?
4. Quels sont les télétravailleurs qui ne peuvent pas bénéficier de l'accord-cadre ?
5. Que se passe-t-il si, en dehors de son activité de télétravail, le salarié est amené à prester en dehors du Luxembourg (par exemple pour un déplacement professionnel) ?
6. Comment et pour quels salariés faut-il déclarer le télétravail transfrontalier ?
7. Sous quel délai faut-il déclarer le télétravail transfrontalier ?
8. Pour quelle période le télétravail transfrontalier doit-il être déclaré ?
9. Comment déterminer le pourcentage prévisible du télétravail à déclarer ?
10. Comment le CCSS traite-t-il de la déclaration de télétravail ?
11. Quand faut-il refaire une nouvelle déclaration ?



1 | QU'EST-CE QUE LE CERTIFICAT A1 ? QU'EST-CE QU'UNE DLA ?

Le certificat A1 est délivré par l'organisme de sécurité sociale du pays d'affiliation. Ce document atteste du régime de sécurité sociale appliqué et prouve que des cotisations de sécurité sociale sont versées à ce régime.

La DLA (décision de législation applicable) est émise par l'organisme de sécurité sociale du pays de résidence et désigne l'Etat membre compétent en matière de sécurité sociale.

En application des règles européennes, **dès lors qu'un salarié est amené à travailler temporairement ou partiellement en dehors du Luxembourg, il est nécessaire d'obtenir le certificat A1** attestant du régime de sécurité sociale. Du fait du télétravail dans son pays de résidence, le salarié non-résident est concerné par cette formalité.

En principe, en vue de se voir délivrer le formulaire A1, il faut au préalable avoir demandé (et obtenu) une Décision de Législation Applicable (DLA) à l'organisme de sécurité sociale du pays de résidence, respectivement à l'URSSAF pour la France, à l'ONSS pour la Belgique et à la DVKA pour l'Allemagne.

Par exception, en application de l'accord-cadre, le CCSS pourra délivrer le formulaire A1 sans que l'organisme de sécurité sociale du pays de résidence n'ait rendu une DLA.

La liste des coordonnées des organismes étrangers compétents en matière de DLA ainsi que les questionnaires DLA de ces derniers sont consultables sur le site du CCSS : <https://ccss.public.lu/fr/employeurs/secteur-prive/travail-plusieurs-pays/organ-etrangers.html>



2 | QUEL EST LE BUT DE L'ACCORD-CADRE ?

Au vu de l'explosion du télétravail ces dernières années qui est devenu une méthode de travail «ordinaire», les États membres de l'Union Européenne ont voulu autoriser les frontaliers à effectuer un nombre plus important de jours de télétravail sans risquer un changement de régime de sécurité sociale. Sur cette base, les États membres ont élaboré **un accord-cadre permettant, sous certaines conditions, aux travailleurs frontaliers des entreprises luxembourgeoises exerçant jusqu'à 49% de leur temps de travail dans leur État de résidence, de rester assujettis à la sécurité sociale luxembourgeoise**. Cet accord-cadre, conclu pour une durée de 5 ans, est entré en vigueur **le 1^{er} juillet 2023**.

En dehors du champ d'application de ce nouvel accord-cadre, le télétravail est limité à **25 % du temps de travail des frontaliers** s'ils veulent rester affiliés au régime de sécurité sociale du pays dans lequel se trouve le siège social de l'employeur, à savoir le Luxembourg.

C'est dans ce contexte que désormais, **toute activité de télétravail régulièrement exercée par un salarié ne résidant pas sur le territoire luxembourgeois devra être déclarée**, par le biais d'un formulaire en ligne et ce, quel que soit le pourcentage de télétravail exercé par ce salarié.



3 | QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DE L'ACCORD-CADRE ?

Grâce au nouvel accord-cadre, les salariés non-résidents peuvent sur demande être autorisés à télétravailler **jusqu'à 49 %** de leur temps de travail tout en restant soumis au régime de sécurité sociale luxembourgeoise.

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**. La liste des États membres signataires se trouve sur [Télétravail transfrontalier dans l'UE, l'EEE et la Suisse | Service Public Fédéral - Sécurité Sociale \(belgium.be\)](#)
- Le salarié n'est employé que par **un seul employeur** (ou plusieurs employeurs situés dans le même État membre).
- **Il télétravaille** dans son État de résidence **25 % ou plus de son 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).
- Le salarié **ne doit pas exercer une autre activité** (salarié auprès du même employeur / salarié auprès d'un autre employeur / indépendant) dans son État membre de résidence ou dans tout autre Etat membre.

EXEMPLE

Un salarié travaille pour un employeur luxembourgeois à temps plein. Son employeur le laisse télétravailler de son lieu de résidence en France à hauteur de 2 jours par semaine (40%) . Il vient travailler au bureau 2 jours par semaine (40%) et va travailler chez un client en Belgique une fois par semaine (20%).

Ce salarié ne pourra pas bénéficier de l'accord-cadre car son activité en Belgique correspond à une autre activité dans un autre état membre. La situation de ce salarié relève à ce stade de la pluriactivité telle que définie dans le règlement européen de coordination de la sécurité sociale (CE 883/2004) car il n'y a pas de télétravail exclusif. Il appartient donc au pays de résidence de déterminer la législation applicable. Comme le salarié sera plus de 25% de son temps dans son pays de résidence, le régime de sécurité sociale applicable sera celui de la France.



- Le télétravail doit être exercé **exclusivement** dans l'État membre de résidence.

EXEMPLE

Une salariée réside en Allemagne et travaille pour un employeur établi à Luxembourg. Elle télétravaille 2 jours par semaine (40%) depuis un espace de coworking dans son pays de résidence et le reste du temps au bureau à Luxembourg.

Cette personne peut donc bénéficier de l'accord-cadre car celui-ci est effectué exclusivement de son pays de résidence même s'il n'est pas effectué depuis son domicile ; elle effectue entre 25% et moins de 50% de son temps en télétravail.

- La connexion à l'infrastructure informatique de l'employeur doit être possible.

4 | QUELS SONT LES TÉLÉTRAVAILLEURS QUI NE PEUVENT PAS BÉNÉFICIER DE L'ACCORD-CADRE ?

Les télétravailleurs suivants ne peuvent pas y prétendre :

- les indépendants ;
- les salariés résidant sur le territoire d'un Etat membre qui n'est pas signataire de l'accord-cadre ;
- les salariés travaillant pour un employeur dont le siège est situé sur le territoire d'un Etat membre qui n'est pas signataire de l'accord-cadre ;
- les salariés qui poursuivent de manière habituelle une activité autre que le télétravail dans leur Etat de résidence. Cette activité peut être de nature salariée (pour le même employeur ou pour un autre employeur) ou indépendante ;
- les salariés qui poursuivent de manière habituelle une activité sur le territoire d'un Etat qui n'est ni leur Etat de résidence ni l'Etat dans lequel leur employeur a son siège social ;
- les salariés qui télétravaillent moins de 25% de leur temps de travail total ;
- les salariés qui télétravaillent au moins 50% de leur temps de travail total ;
- les salariés qui ont deux ou plusieurs employeurs situés dans deux ou plusieurs Etats membres ;
- les fonctionnaires et autres personnes considérées comme tels par l'Etat membre dans lequel se situe l'administration qui les emploie.

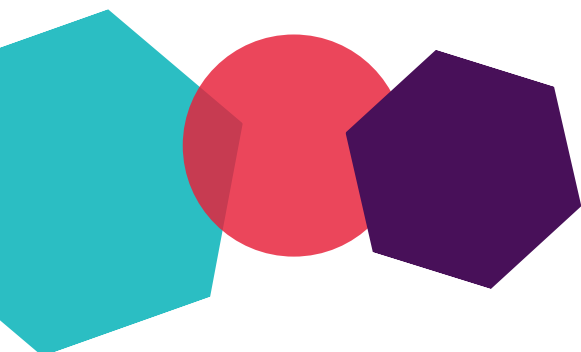
5 | QUE SE PASSE-T-IL SI, EN DEHORS DE SON ACTIVITÉ DE TÉLÉTRAVAIL, LE SALARIÉ EST AMENÉ À PRESTER EN DEHORS DU LUXEMBOURG (PAR EXEMPLE LORS D'UN DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL) ?

Déplacements professionnels récurrents

Lorsque les déplacements professionnels sont récurrents et qu'ils constituent alors une activité significative du salarié en dehors du Luxembourg, **les conditions de l'accord-cadre ne sont pas remplies. Une fois la déclaration de télétravail transfrontalier remplie**, le CCSS transmettra le dossier au pays de résidence afin qu'il décide du régime de sécurité sociale applicable compte tenu de la réglementation européenne.

Cette DLA peut aussi être demandée directement auprès de l'autorité compétente du pays de résidence si on souhaite que le A1 soit délivré plus rapidement que par le processus classique enclenché par le CCSS lors de la réception de la déclaration de télétravail.

Le critère déterminant est alors l'activité substantielle du salarié au sein de son pays de résidence. Si le télétravail cumulé à ces déplacements professionnels dans le pays de résidence représente au moins 25 % de son activité totale, alors le salarié d'une entreprise luxembourgeoise devra être affilié dans son pays de résidence. Le régime de sécurité sociale luxembourgeois ne pourra pas être maintenu pour ce frontalier.



> Déplacements professionnels ponctuels

Aucune disposition de l'accord-cadre ne traite explicitement des déplacements professionnels ponctuels. Cependant, une des conditions d'application de cet accord est que le salarié ne doit pas exercer une autre activité dans son État membre de résidence ou dans tout autre État membre pour pouvoir en bénéficier. Dès lors, en l'état actuel des choses, pour garantir le maintien de la sécurité sociale luxembourgeoise, le salarié amené à se déplacer hors du Luxembourg doit effectuer moins de 25% de son temps de travail dans son pays de résidence.

Lorsque le salarié est amené à se déplacer hors du Luxembourg, **l'employeur doit renseigner ce déplacement via le formulaire de « demande d'attestation en cas de travail à l'étranger »**, disponible sur le site du CCSS. Cette démarche est à effectuer que le déplacement ait lieu dans le pays de résidence ou dans un Etat tiers. Une fois ce formulaire envoyé au CCSS, celui-ci va transmettre ces informations au pays de résidence.

<https://ccss.public.lu/fr/employeurs/secteur-prive/detacher-etranger.html>

Attention, en ce qui concerne l'application des seuils de tolérance en matière fiscale, tous les jours de travail prestés en dehors du Luxembourg doivent être comptabilisés.



6 | COMMENT ET POUR QUELS SALARIÉS FAUT-IL DÉCLARER LE TÉLÉTRAVAIL TRANSFRONTALIER ?

Toute activité de télétravail régulièrement exercée par un salarié ne résidant pas sur le territoire luxembourgeois DOIT être déclarée au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS), par le biais d'un formulaire en ligne et ce, que ce salarié entre ou non dans le champ d'application du nouvel accord-cadre.

Concrètement, ce formulaire en ligne est disponible sur le site internet www.teletravail.ccss.lu. L'employeur devra le compléter individuellement pour chaque salarié concerné à l'aide du token (code d'identification unique) qui lui a été communiqué par voie postale. L'actuel formulaire en ligne est une solution temporaire qui ne permet que de déclarer salarié par salarié. Une solution définitive via SECUline, prévue pour le premier semestre 2024, permettra l'injection de fichiers contenant plusieurs salariés.

Cette déclaration doit être effectuée quel que soit le pourcentage de télétravail effectué (moins de 25%, entre 25% et moins de 50%, et au moins 50% du temps de travail).

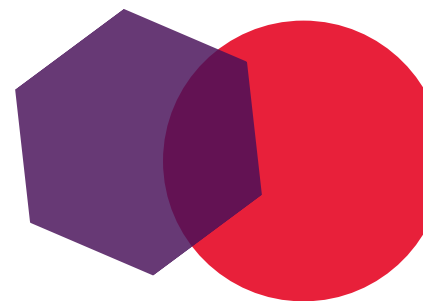
7 | SOUS QUEL DÉLAI FAUT-IL DÉCLARER LE TÉLÉTRAVAIL TRANSFRONTALIER ?

Pour tous les salariés qui rentreront dans l'accord-cadre, c'est-à-dire qui passeront entre 25% et 49% de leur temps en télétravail, la déclaration pourra se faire **au plus tard au 30 juin 2024**, rétroactivement au 1^{er} juillet 2023.

La seule condition est que, pendant toute la période déclarée, l'employé concerné ait bien été affilié au système de sécurité sociale luxembourgeois.

À compter du 1^{er} juillet 2024, la rétroactivité de cette demande sera limitée à 3 mois uniquement et la condition d'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant cette période demeure.

Pour les salariés ne rentrant pas dans l'accord-cadre, la déclaration doit se faire **sans délai à compter du 1^{er} juillet 2023** pour obtenir un A1 étant donné que la tolérance en matière de sécurité sociale mise en place durant la période Covid a pris fin au 30 juin 2023.



8 | POUR QUELLE PÉRIODE LE TÉLÉTRAVAIL TRANSFRONTALIER DOIT-IL ÊTRE DÉCLARÉ ?

La déclaration ne doit pas être réalisée pour chaque jour de télétravail individuel.

Sous réserve des hypothèses de rétroactivité décrites à la question 7, l'idée est de déclarer une estimation du pourcentage de télétravail sur une période à venir que l'employeur déterminera au cas par cas et qui sera **de minimum 1 mois et de maximum 3 ans**.

Le pourcentage à déclarer est calculé sur base d'une moyenne mensuelle de télétravail.

Par exemple : 40 % de télétravail du 1^{er} septembre 2023 au 31 décembre 2024.

Attention, tout changement susceptible d'impacter la situation d'un salarié qui intervient durant la période déclarée est important et doit faire l'objet d'une nouvelle déclaration par l'employeur.

Pour plus d'informations, consultez [le mode d'emploi de la déclaration de télétravail transfrontalier](#).



9 | COMMENT DÉTERMINER LE POURCENTAGE PRÉVISIBLE DU TÉLÉTRAVAIL À DÉCLARER ?

Le pourcentage à déclarer est calculé sur **base d'une moyenne mensuelle de télétravail**. Ce pourcentage est à déclarer en nombre entier (sans décimale, donc) en appliquant la règle d'arrondissement usuelle.

Par exemple, pour une personne exerçant 1 jour de télétravail par semaine pendant 12 mois, le pourcentage mensuel à déclarer est 20%. Pour une personne exerçant 2 jours de télétravail par semaine pendant 12 mois, le pourcentage mensuel à déclarer est 40 %.

Pour calculer le pourcentage d'activité en télétravail d'un salarié, il faut estimer le nombre de jours réels travaillés ainsi que le nombre de jours en télétravail sur la période déclarée.

EXEMPLE

Un salarié télétravaille 2 jours par semaine exclusivement du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2023, soit 52 jours étant donné qu'il y a 26 semaines sur cette période.

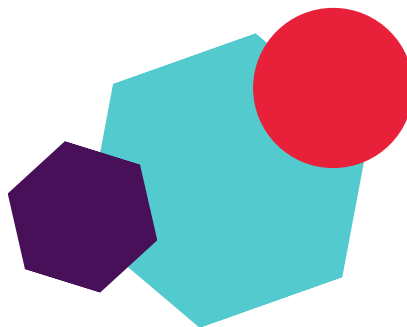
Il lui reste 10 jours de congés à poser avant le 31 décembre 2023 et 4 jours fériés tombent en semaine pour cette période.

Jours réels du lundi au vendredi du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2023: Juillet 21 + Août 23 + Septembre 21 + Octobre 22 + Novembre 22 + Décembre 21 = 130 jours

130 jours – 10 jours congés – 4 jours fériés = 116 jours réellement travaillés

Pourcentage d'activité à déclarer pour la période = 52 jours de télétravail / 116 jours travaillés = 44,83% arrondi à 45%

Pour plus d'informations ou d'autres exemples, [consultez le mode d'emploi de la déclaration de télétravail transfrontalier.](#)



10 | COMMENT LE CCSS TRAITE-T-IL LA DÉCLARATION DE TÉLÉTRAVAIL ?

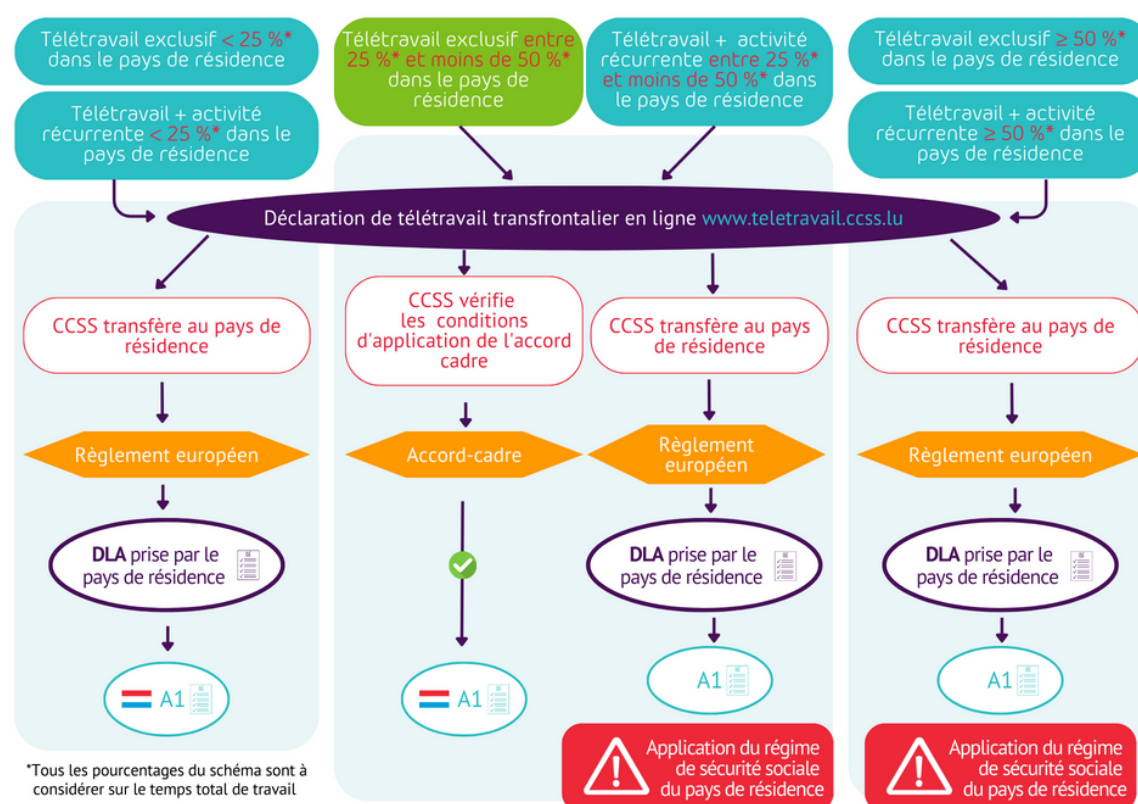
Dès lors que l'employeur a procédé à la **déclaration du télétravail**, deux scénarios sont à envisager :

> L'activité de télétravail entre dans le champ d'application du nouvel accord-cadre

Dans ce cas et après avoir vérifié les **conditions d'application** de l'accord-cadre (voir question n°3 ci-dessus), le CCSS pourra directement **éditer le certificat A1** qui confirmera le maintien du régime de sécurité sociale luxembourgeois. Ce certificat A1 sera émis automatiquement pour toute la période de télétravail indiquée dans la déclaration, sans pouvoir excéder 3 ans.

> L'activité de télétravail n'entre pas dans le champ d'application du nouvel accord-cadre

Ici, les dispositions européennes habituelles en matière de coordination de la sécurité sociale s'appliquent et la législation applicable en matière de sécurité sociale doit être déterminée par l'Etat membre de résidence. C'est la raison pour laquelle **le CCSS se tournera alors vers l'organisme de sécurité sociale compétent du pays de résidence du salarié afin que celui-ci émette une Décision de Législation Applicable (DLA)**. Cette DLA indiquera donc le régime de sécurité sociale applicable au travailleur et l'organisme de sécurité sociale ainsi désigné (le CCSS ou l'organisme de sécurité sociale du pays de résidence) éditera le certificat A1.



11 | QUAND FAUT-IL REFAIRE UNE NOUVELLE DÉCLARATION ?

Dès lors que la période déclarée arrive à échéance, une nouvelle déclaration doit être introduite pour autant que la situation de télétravail se poursuive.

Il appartient à l'employeur **d'informer le CCSS de tout changement dans la situation du salarié susceptible d'impacter l'octroi du certificat A1** (ex. : déménagement dans un autre pays, exercice par le salarié d'une autre activité de nature indépendante ou salariée, modification du pourcentage de télétravail, etc.). Par conséquent, pour tout changement durant la période déclarée auprès du CCSS, une nouvelle déclaration mise à jour doit être envoyée au CCSS.

