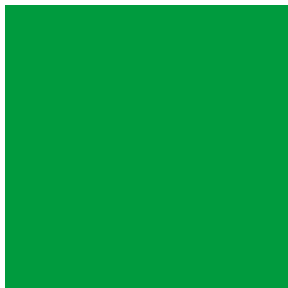


06/2023

# TÉLÉTRAVAIL TELEARBEIT



**Réglementation pour les frontaliers**  
**Regelungen für Grenzgänger**



## SOMMAIRE | INHALT

- 3** Définition  
Definition
- 4** Seuil de tolérance sécurité sociale  
Schwellenwert Sozialversicherung
- 9** Seuils de tolérance fiscaux sans impact fiscal  
Schwellenwerte ohne steuerliche Auswirkungen

## EN CAS DE QUESTIONS | BEI FRAGEN INFO-CENTER-HOTLINE

 **+352 49 94 24-222**

 **infocenter@lrgb.lu**

**8h30 - 12h00 & 13h00 - 17h00**

Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)

Montag - Freitag (außer Mittwochnachmittag)



## Définition | Definition

Le télétravail est une forme d'organisation du travail, utilisant généralement les technologies de l'information et de la communication (TIC), de sorte que le travail est effectué en dehors des locaux de l'employeur.

Au Luxembourg, le télétravail des salariés est régi par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 conclue entre partenaires sociaux.

Sont exclus du champ d'application de ce régime juridique du télétravail :

- les salariés détachés à l'étranger ;
- le secteur du transport au sens large (hors administration) ;
- les représentants de commerce ;
- les co-working spaces au Luxembourg, dans le sens où le travail est presté dans un bureau satellite de l'entreprise ;
- le smart-working, dans le sens d'interventions ponctuelles par smartphone ou ordinateur portable hors du lieu de travail ou lieu de télétravail usuel ;
- toutes les prestations fournies à l'extérieur de l'entreprise à la clientèle.

Telearbeit ist eine Form der Arbeitsorganisation, bei der in der Regel Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eingesetzt werden, um die Arbeit außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers zu verrichten.

In Luxemburg wird Telearbeit von Arbeitnehmern durch die großherzogliche Verordnung vom 22. Januar 2021 geregelt, die durch eine Vereinbarung vom 20. Oktober 2020 zwischen den Sozialpartnern für allgemein verbindlich erklärt wurde.

Nicht in den Geltungsbereich der Vereinbarung über Telearbeit fallen:

- ins Ausland entsandte Mitarbeiter;
- der Transportsektor im weitesten Sinne (Verwaltung ausgeschlossen);
- Handelsvertreter;
- Co-Working Spaces in Luxemburg, wenn die Arbeit in einem Satellitenbüro des Unternehmens verrichtet wird;
- Smart-Working, im Sinne von gelegentlichen Einsätzen per Smartphone oder Laptop außerhalb des üblichen Arbeits- oder Telearbeitsplatzes;
- alle Leistungen, die außerhalb des Unternehmens beim Kunden erbracht werden.



## Seuil de tolérance sécurité sociale | Schwellenwert Sozialversicherung

### Cadre réglementaire général

Les seuils de tolérance pour les frontaliers s'appliquent par année civile (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

Maintien dans la sécurité sociale au Luxembourg	Désaffiliation de la sécurité sociale au Luxembourg
<p>Télétravail dans le pays de résidence &lt; 25 % du temps de travail ou de la rémunération</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Temps plein (40h/semaine) : 1 jour de télétravail par semaine en moyenne</li><li>• Temps partiel (24h/semaine) : 1 jour télétravail toutes les 2 semaines en moyenne</li></ul>	<p>Télétravail dans le pays de résidence ≥ 25 % du temps de travail ou de la rémunération</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Temps plein (40h/semaine) : 2 jours de télétravail par semaine en moyenne</li><li>• Temps partiel (24h/semaine) : 1 jour télétravail par semaine en moyenne</li></ul>

En cas de dépassement du seuil de tolérance, le frontalier sera rétroactivement désaffilié de la sécurité sociale luxembourgeoise et devra s'affilier dans celle du pays de résidence. Toute prestation sociale versée par le Luxembourg pendant l'année concernée est dès lors induue et doit être remboursée (prestations CNS, prestations familiales, bourses d'études, congé parental, etc.). A noter également que les cotisations sociales sont plus élevées dans les pays voisins du Luxembourg.



## Allgemeiner Rechtsrahmen

Die Toleranzschwellen für Grenzgänger gelten pro Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember).

Verbleib in der luxemburgischen Sozialversicherung	Ausschluss aus der luxemburgischen Sozialversicherung
Telearbeit im Wohnsitzland < 25 % der Arbeitszeit oder des Arbeitsentgelts.  Beispiele: <ul style="list-style-type: none"><li>• Vollzeit (40 Std./Woche): durchschnittlich 1 Tag Telearbeit pro Woche</li><li>• Teilzeit (24h/Woche): durchschnittlich 1 Tag Telearbeit alle 2 Wochen</li></ul>	Telearbeit im Wohnsitzland $\geq$ 25 % der Arbeitszeit oder des Arbeitsentgelts.  Beispiele: <ul style="list-style-type: none"><li>• Vollzeit (40 Std./Woche): durchschnittlich 2 Tage Telearbeit pro Woche</li><li>• Teilzeit (24h/Woche): durchschnittlich 1 Tag Telearbeit pro Woche</li></ul>

Wird die Toleranzschwelle überschritten, wird der Grenzgänger rückwirkend von der luxemburgischen Sozialversicherung ausgeschlossen und muss sich bei der Sozialversicherung des Wohnsitzlandes anmelden. Alle Sozialleistungen, die Luxemburg in dem betreffenden Jahr gezahlt hat, gelten dann als ungerechtfertigt und müssen zurückgezahlt werden (CNS-Leistungen, Familienleistungen, Studienbeihilfen, Elternurlaub usw.). Beachten Sie, dass die Sozialversicherungsbeiträge in den Nachbarländern höher sind als in Luxemburg.

## Accord-cadre européen sur le télétravail des salariés frontaliers

Le 1<sup>er</sup> juillet 2023, un accord-cadre européen portant spécifiquement sur le télétravail des salariés frontaliers entre en vigueur. L'accord a une durée initiale de 5 ans et sera ensuite tacitement renouvelé.

### L'application de cet accord-cadre n'est ni automatique ni obligatoire.

Rappelons d'abord que toute prestation de télétravail doit faire l'objet d'un accord formel ou informel entre l'employeur et le salarié. La demande d'application de l'accord-cadre doit également être faite par consentement mutuel.

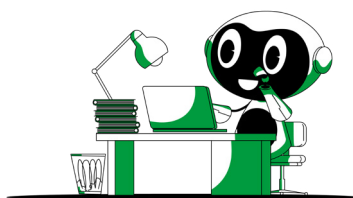
Sous certaines conditions, l'accord permet aux salariés frontaliers de dépasser le seuil européen de 25 % de la rémunération ou de la durée de travail annuelle sans craindre une désaffiliation rétroactive de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Le télétravail des salariés frontaliers tombant sous le champ d'application de cet accord ne doit cependant pas dépasser 49 % de l'emploi total sinon ils sont à affilier dans leur pays de résidence.

### Plusieurs conditions doivent être remplies pour pouvoir profiter de l'accord-cadre :

- l'Etat de résidence du salarié frontalier et l'Etat où son employeur a ses locaux ou son établissement stable doivent être signataires de l'accord :
- le télétravail du salarié frontalier doit être presté exclusivement dans l'Etat de membre de résidence et doit être supérieure à 25 % sans dépasser 49 % du temps de travail total du salarié ;
- le salarié frontalier ne peut donc pas exercer une autre activité dans son Etat de résidence ou un autre Etat membre de l'Union européenne ;

au sein de la Grande Région, l'accord-cadre a jusqu'ici été signé par le Luxembourg, l'Allemagne et la Belgique. Les frontaliers allemands et belges peuvent donc profiter de l'accord-cadre si les toutes les conditions sont remplies. La France n'a pas encore pris de décision à ce sujet et de ce fait l'accord-cadre ne s'applique pas aux frontaliers français ;



- ne peuvent donc pas bénéficier de l'application de l'accord-cadre :
  - » les indépendants ;
  - » les salariés qui exercent plusieurs activités (salariées et / ou indépendantes) ;
  - » les salariés qui travaillent également dans un autre pays que l'État de résidence et le pays où l'employeur est établi ;
  - » les salariés de pays hors Union européenne.
- l'employeur doit obligatoirement déclarer toute activité de télétravail réguliè-

rement exercée par un salarié frontalier au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

A cet fin, l'accord-cadre prévoit une période transitoire qui permet de déclarer jusqu'au 30 juin 2024 inclus le télétravail régulier effectué par un salarié frontalier à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

**Au cas où l'une de ces conditions ne serait pas remplie, le seuil maximal de 25 % pour la sécurité sociale restera applicable !**

---

## Europäisches Rahmenabkommen über die Telearbeit von Grenzgängern

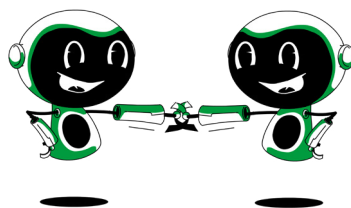
Am 1. Juli 2023 tritt ein europäisches Rahmenabkommen zur Telearbeit von Grenzgängern in Kraft. Die Vereinbarung hat eine Laufzeit von fünf Jahren und wird danach stillschweigend verlängert.

**Die Anwendung dieses Rahmenabkommens ist weder automatisch noch obligatorisch.**

Zur Erinnerung: Telearbeit muss immer Gegenstand einer formellen oder informellen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer sein. Auch der Antrag auf Anwendung der Rahmenvereinbarung muss in gegenseitigem Einvernehmen gestellt werden.

Sind bestimmte Voraussetzungen erfüllt, ermöglicht die Vereinbarung Grenzgängern, die Schwelle von 25 % des Einkommens oder der Jahresarbeitszeit zu überschreiten, ohne eine rückwirkende Abmeldung von der luxemburgischen Sozialversicherung befürchten zu müssen.

Die im Wohnsitzland geleistete Telearbeitszeit darf nicht mehr als 49% der tatsächlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers betragen, da sie sonst im Wohnsitzland anzumelden ist.



**Um von der Rahmenvereinbarung profitieren zu können, müssen mehrere Bedingungen erfüllt sein:**

- das Land, in dem der Grenzgänger wohnt, und das Land, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz oder seine Niederlassung hat, müssen beide die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben:

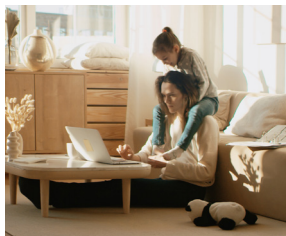
**Innerhalb der Großregion wurde das Rahmenabkommen bislang von Luxemburg, Deutschland und Belgien unterzeichnet. Deutsche und belgische Grenzgänger können daher von dem Rahmenabkommen profitieren, wenn alle Bedingungen erfüllt sind. Frankreich hat diesbezüglich noch keine Entscheidung getroffen und daher gilt das Rahmenabkommen nicht für französische Grenzgänger;**

- nicht von der Anwendung der Rahmenvereinbarung profitieren können daher:
  - » Selbstständige;
  - » Arbeitnehmer, die mehrere Tätigkeiten ausüben (als Arbeitnehmer und/oder Selbstständiger);
  - » Arbeitnehmer, die zudem in einem anderen Land als ihrem Wohnsitzstaat und dem Land, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, arbeiten;
  - » Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Ländern.
- Der Arbeitgeber muss jede regelmäßig ausgeübte Telearbeits­tätigkeit eines Grenz­gängers der Zentralstelle der Sozialversicherungen (CCSS) melden.

Die Rahmenvereinbarung sieht eine Übergangsfrist vor, so dass regelmäßige Telearbeit, die ein Grenz­gänger ab dem 1. Juli 2023 verrichtet, bis einschließlich den 30. Juni 2024 gemeldet werden kann.

**Für den Fall, dass eine dieser Bedingungen nicht erfüllt ist, gilt weiterhin die Obergrenze von 25% für die Sozialversicherung!**

- die Telearbeit des Grenz­gängers darf ausschließlich im Wohnsitzland geleistet werden und muss mehr als 25% und darf höchstens 49% der Gesamt­arbeitszeit des Arbeitnehmers betragen;
- der Grenz­gänger darf keine andere Tätigkeit in seinem Wohnsitzstaat oder einem anderen EU-Mitgliedstaat ausüben;







## Seuils de tolérance fiscaux sans impact fiscal | Schwellenwerte ohne steuerliche Auswirkungen

### Principe

Pays	Seuil de tolérance	Proratation du seuil de tolérance	Comptabilisation / Imposition
Allemagne	» 19 jours	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Pas de proratisation en cas de temps partiel</li> <li>» Application d'un prorata mensuel de 2 jours si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile</li> </ul>	<p><b>Calcul du seuil de tolérance :</b> Une fraction de journée (p.ex. 1 heure) est comptée comme une journée entière pour déterminer le seuil de tolérance.</p>
France	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 29 jours pour 2022</li> <li>» 34 jours à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Proratation en cas de temps partiel</li> <li>» Proratation si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile</li> </ul>	<p><b>Imposition en cas de dépassement du seuil :</b> Imposition limitée aux heures de travail prestées dans le pays de résidence.</p>

\* avenant signé en automne 2022, le nouveau seuil de tolérance sera applicable dès que la procédure de ratification a été réalisée par le Luxembourg et la France

Pays	Seuil de tolérance	Proratisation du seuil de tolérance	Comptabilisation / Imposition
Belgique	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 34 jours à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022</li> <li>» Attention : Tous les jours d'astreinte sont prises en compte dans le calcul des journées de télétravail.</li> </ul>	<p><b>Divergences d'interprétation entre le fisc Belge et le fisc Luxembourgeois :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» <b>Précision de l'administration fiscale luxembourgeoise du 26 août 2022 :</b> Pas de proratisation du seuil de tolérance en cas de temps partiel ou si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile.</li> <li>» <b>Circulaire fiscale belge du 1<sup>er</sup> juin 2015 :</b> Proratisation du seuil de tolérance en cas de temps partiel ou si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile.</li> </ul> <p>Vu ces deux interprétations divergentes et compte tenu de la règle qu'il revient au pays de résidence de trancher en cas de litige, il est recommandé de se référer à l'interprétation du fisc belge aussi longtemps que les deux administrations ne se sont pas accordées sur une interprétation commune</p>	<p><b>Calcul du seuil de tolérance :</b> Une fraction de journée (p.ex. 1 heure) est comptée comme une journée entière pour déterminer le seuil de tolérance.</p> <p><b>Imposition en cas de dépassement du seuil :</b> Imposition limitée aux heures de travail prestées dans le pays de résidence.</p>

Les formations, séminaires, voyages d'affaires, visites de clients ou autres activités organisées par l'employeur sont prises en considération pour le calcul des différents seuils. Les jours de congés et de maladie ne sont pas pris en compte pour le calcul des jours de télétravail.

Dans le cas où le seuil de tolérance fiscal prévu par les conventions fiscales conclues avec les pays frontaliers est dépassé, l'employeur et les salariés ont différentes obligations :

- L'employeur peut uniquement imposer la partie du salaire pour les heures prestées au Luxembourg selon le droit fiscal luxembourgeois et doit s'abstenir d'imposer la partie du salaire dont l'imposition revient au pays de résidence.
- Le salarié doit établir un décompte et déclarer les jours de télétravail dépassant le seuil de tolérance au plus tard dans la déclaration d'impôt de son pays de résidence afin de régulariser la situation.



### Prinzip

Land	Toleranzschwelle	Proratisierung der Toleranzschwelle	Erfassung/ Besteuerung
Deutschland	» 19 Tage	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Keine Proratisierung bei Teilzeitbeschäftigung</li> <li>» Anwendung eines monatlichen Prorata-Anteils von 2 Tagen, wenn der Arbeitsvertrag kein ganzes Kalenderjahr umfasst</li> </ul>	<b>Berechnung der Toleranzschwelle:</b> Ein angefangener Tag (z.B. 1 Stunde) wird als ganzer Tag gezählt.
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 29 Tage für 2022</li> <li>» 34 Tage ab dem 1. Januar 2023*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Proratisierung bei Teilzeitbeschäftigung</li> <li>» Proratisierung, wenn der Arbeitsvertrag kein ganzes Kalenderjahr umfasst</li> </ul>	<b>Besteuerung bei Überschreitung der Toleranzschwelle:</b> Besteuerung begrenzt auf die im Wohnsitzland geleisteten Arbeitsstunden

\* Anhang unterschrieben im Herbst 2022, die neue Toleranzschwelle ist anwendbar, sobald das Ratifizierungsverfahren von Luxemburg und Frankreich durchgeführt wurde

Land	Toleranzschwelle	Proratisierung der Toleranzschwelle	Erfassung/Besteuerung
Belgien	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 34 Tage seit dem 1. Januar 2022</li> <li>» Achtung: Die Tage der Rufbereitschaft werden bei der Berechnung der Telearbeitstage berücksichtigt.</li> </ul>	<p><b>Unterschiedliche Auslegungen der belgischen und luxemburgischen Steuerbehörden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» <b>Erläuterung der luxemburgischen Steuerverwaltung vom 26. August 2022:</b> Keine Proratisierung der Toleranzschwelle bei Teilzeitarbeit oder wenn der Arbeitsvertrag nicht das ganze Kalenderjahr umfasst.</li> <li>» <b>Belgisches Rundschreiben vom 1. Juni 2015:</b> Proratisierung der Toleranzschwelle bei Teilzeitbeschäftigung oder wenn der Arbeitsvertrag nicht das gesamte Kalenderjahr umfasst.</li> </ul> <p>Da im Streitfall das Wohnsitzland entscheidet, wird empfohlen, die Auslegung der belgischen Steuerbehörde anzuwenden, solange sich die Verwaltungen nicht auf eine gemeinsame Auslegung geeinigt haben.</p>	<p><b>Berechnung der Toleranzschwelle:</b> Ein angefangener Tag (z.B. 1 Stunde) wird als ganzer Tag gezählt.</p> <p><b>Besteuerung bei Überschreitung der Toleranzschwelle:</b> Besteuerung begrenzt auf die im Wohnsitzland geleisteten Arbeitsstunden</p>

Auch Schulungen, Geschäftsreisen, Kundenbesuche oder andere vom Arbeitgeber geplante Tätigkeiten werden bei der Berechnung der Schwellenwerte berücksichtigt. Urlaubs- und Krankheitstage werden dagegen nicht berücksichtigt.

Wird die in den Steuerabkommen vorgesehene steuerliche Toleranzschwelle überschritten, haben der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer verschiedene Pflichten:

- Der Arbeitgeber darf nur den Gehaltsanteil für die in Luxemburg geleisteten Stunden nach luxemburgischem Steuerrecht versteuern. Der im Wohnsitzland zu besteuernde Gehaltsanteil darf nicht versteuert werden.
- Der Arbeitnehmer muss eine Abrechnung über die Telearbeitstage, die die Toleranzgrenze überschreiten, erstellen und diese spätestens in der Steuererklärung seines Wohnsitzlandes angeben, um die Situation zu bereinigen.

## Attention aux contrôles par les autorités fiscales locales !

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, il y a un échange automatique d'informations entre l'Administration fiscale luxembourgeoise et les administrations fiscales des pays frontaliers. Les autorités fiscales sont en outre en droit de demander des preuves quant à la présence physique des frontaliers sur le territoire au Luxembourg.

## Achten Sie auf Kontrollen durch lokale Steuerbehörden!

Seit dem 1. Januar 2015 gibt es einen automatischen Informationsaustausch zwischen der luxemburgischen Steuerverwaltung und den Steuerverwaltungen der Grenzländer. Die Steuerbehörden sind zudem berechtigt, in Luxemburg Nachweise über die physische Anwesenheit von Grenzgängern auf dem Hoheitsgebiet zu verlangen.

## Abonnez-vous à la newsletter Spotlight du LCGB Abonnieren Sie den LCGB-Newsletter Spotlight

Vous souhaitez rester au courant des dernières nouveautés ? La newsletter Spotlight du LCGB regroupe toutes les informations pratiques :  
Sie möchten immer auf dem neusten Stand bleiben? Im LCGB-Newsletter fassen wir alle praktischen Informationen für Sie zusammen:

- toutes les nouvelles importantes actualité nationale, brochures informatives, etc.
- les actions dans les entreprises p.ex. négociations de conventions collectives
- toutes les dates syndicales importantes p.ex. manifestations et excursions
- nouvelles sur nos prestations membres
- alle wichtigen Nachrichten nationale Neuigkeiten, Informationsbroschüren, usw.
- Aktionen in den Betrieben z.B. Verhandlung von Kollektivverträgen
- alle wichtigen gewerkschaftliche Termine z.B. Veranstaltungen und Ausflüge
- Neuigkeiten zu unseren Mitgliederleistungen



Vous êtes intéressés? Visitez notre site [www.lcgb.lu/newsletter](http://www.lcgb.lu/newsletter) et inscrivez-vous ou scannez le code QR

Sind Sie interessiert? Besuchen Sie unsere Website [www.lcgb.lu/newsletter](http://www.lcgb.lu/newsletter) und melden Sie sich an oder scannen Sie den QR-Code



# Les valeurs et engagements du LCGB

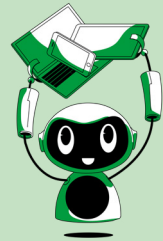
## Die Werte und das Engagement des LCGB

**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est renforcer le pouvoir d'achat.**

**Le LCGB propose des solutions efficaces pour renforcer le pouvoir d'achat des salariés de tout secteur.**

**Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Beschäftigten angesichts der Digitalisierung zu schützen.**

**Der LCGB bietet Beschäftigten aller Branchen innovative Lösungen für eine menschliche und soziale Digitalisierung.**



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est renforcer le pouvoir d'achat.**

**Le LCGB propose des solutions efficaces pour renforcer le pouvoir d'achat des salariés de tout secteur.**

**Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Kaufkraft zu stärken.**

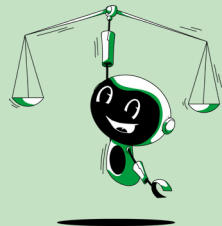
**Der LCGB bietet effiziente Lösungen, um die Kaufkraft der Beschäftigten aller Branchen zu stärken.**

**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est réduire les injustices sociales.**

**Le LCGB propose des solutions efficaces pour défendre les valeurs de justice sociale, de solidarité et de responsabilité au service de tous les salariés.**

**Morgen einen Schritt voraus bedeutet, soziale Ungerechtigkeiten zu verringern.**

**Der LCGB bietet wirksame Lösungen, um Werte wie soziale Gerechtigkeit, Solidarität und Verantwortung im Interesse aller Beschäftigten zu verteidigen.**



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est sauvegarder les emplois.**

**Le LCGB propose des solutions efficaces pour protéger l'emploi, les acquis sociaux, la valeur et la qualité du niveau de vie des salariés de tout secteur.**

**Morgen einen Schritt voraus bedeutet, Beschäftigung zu sichern.**

**Der LCGB bietet effiziente Lösungen, um die Beschäftigung, die sozialen Errungenschaften, die Lebensqualität und den Lebensstandard der Beschäftigten aller Branchen zu schützen.**



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est améliorer la formation professionnelle continue.**

**Le LCGB propose des solutions efficaces pour adapter et faire évoluer la formation professionnelle des salariés de tout secteur.**

**Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die berufliche Bildung zu verbessern.**

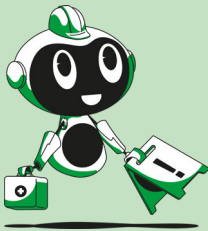
**Der LCGB schlägt effiziente Lösungen vor, um die berufliche Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten aller Branchen anzupassen und weiterzuentwickeln.**

**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est adapter le temps de travail.**

**Le LCGB propose des solutions efficaces pour un meilleur aménagement du temps de travail des salariés de tout secteur.**

**Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Arbeitszeit anzupassen.**

**Der LCGB bietet effiziente Lösungen für eine bessere Arbeitszeitgestaltung der Beschäftigten aller Branchen.**



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour la santé et la sécurité au travail.**

**Le LCGB propose des mesures efficaces pour protéger les salariés de tout secteur et les maintenir en santé face aux risques d'accidents et de maladie.**

**Morgen einen Schritt voraus bedeutet, sich für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzusetzen.**

**Der LCGB bietet effiziente Lösungen, um die Beschäftigten aller Branchen vor Unfall- und Krankheitsrisiken zu schützen.**

**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour un système de santé juste et innovant.**

**Le LCGB revendique une politique dans l'intérêt de tous les assurés.**

**Dem Morgen einen Schritt voraus, bedeutet, sich für ein gerechtes und innovatives Gesundheitssystem einzusetzen.**

**Der LCGB fordert eine Politik im Interesse der Versicherten.**



**Découvrez nos valeurs et engagements sur [lrgb.lu](https://lrgb.lu) ou scannez le code QR**

**Entdecken Sie unsere Werte und unser Engagement auf [lrgb.lu](https://lrgb.lu) oder scannen Sie den QR-Code**





Impressum :

**LCGB**

**11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg**

**LCGB INFO-CENTER**

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

**WWW.LCGB.LU**