

07/2024

# TÉLÉTRAVAIL TELEARBEIT



Réglementation pour les frontaliers  
Regelungen für Grenzgänger

## SOMMAIRE | INHALT

### 3 Introduction | Einleitung

### 5 Seuil de tolérance sécurité sociale | Schwellenwert Sozialversicherung

- 5 Cadre réglementaire général (règlement européen 883/2004)
- 5 Allgemeiner Rechtsrahmen (Europäische Verordnung 883/2004)
- 9 Accord-cadre européen sur le télétravail des salariés frontaliers
- 11 Europäisches Rahmenabkommen über die Telearbeit von Grenzgängern

### 14 Seuils de tolérance fiscaux et splitting de l'imposition Steuerliche Schwellenwerte und Steuersplitting

- 14 Principe de base
- 16 Basisprinzip
- 19 Règles applicables en cas de splitting de la rémunération imposable
- 20 Regeln für den Fall eines Splittings des steuerpflichtigen Einkommens



## Introduction | Einleitung

Pour toute activité professionnelle pres-tée au Luxembourg et à l'étranger, il y a un certain nombre de règles à respecter afin d'éviter une désaffiliation de la sécurité so-ciale luxembourgeoise, respectivement une imposition en-dehors du Luxembourg.

Cette brochure regroupe les différentes dis-positions européennes relatives à la sécurité sociale et les dispositions fiscales conclues bilatéralement entre le Luxembourg et ces trois pays voisins. Elle ne couvre pas le cas du détachement qui dispose de ses propres règles.

En matière de sécurité sociale, le cadre gé-néral est défini par le règlement européen 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale. Ce règlement fixe les règles pour l'affiliation à la sécurité sociale des salariés qui travaillent dans 2 ou plusieurs Etats membres de l'Union européenne. Il couvre donc à la fois des activités professionnelles en présentiel et en télétravail.

Conformément à l'art. 16 de ce règlement, un accord-cadre européen a été spécifique-ment conclu pour les activités de télétravail à l'étranger. Sous certaines conditions, cet

Für berufliche Tätigkeiten, die in Luxemburg und im Ausland ausgeübt wird, gibt es eine Reihe von Regeln, die beachtet werden müs-sen, um eine Abmeldung von der luxemburgi-schen Sozialversicherung bzw. eine Besteue-rung außerhalb Luxemburgs zu vermeiden.

Diese Broschüre enthält die verschiedenen europäischen Bestimmungen zur Sozialver-sicherung und die bilateralen Steuerbestim-mungen, zwischen Luxemburg und den drei Nachbarländern. Sie deckt nicht den Fall der Entsendung ab, für die eigene Regeln gelten.

Im Bereich der Sozialversicherung wird der allgemeine Rahmen durch die EU-Verord-nung 883/2004 über die Koordinierung der sozialen Sicherheit festgelegt. Diese Verord-nung legt die Regeln für Arbeitnehmern, die in zwei oder mehr EU-Mitgliedstaaten arbei-ten, hinsichtlich ihrer Zuordnung zur So-zialversicherung fest. Sie deckt somit sowohl berufliche Tätigkeiten in Präsenz als auch in Telearbeit ab.

Gemäß Art. 16 dieser Verordnung wurde ein europäisches Rahmenabkommen speziell für Telearbeit im Ausland geschlossen. Un-ter bestimmten Bedingungen erlaubt dieses

accord-cadre permet un dépassement des règles générales précitées.

En matière de fiscalité, les conventions conclues entre le Luxembourg et ses trois pays voisins définissent à partir de quel moment les activités professionnelles dans le pays de résidence deviennent imposables en dehors du Luxembourg.

Il n'y a pas de lien entre les règles de sécurité sociale et les règles fiscales. Pour chaque situation individuelle, il faut donc séparément s'assurer que l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise reste maintenue respectivement si une partie du revenu devient imposable à l'étranger.

Rahmenabkommen eine Überschreitung der oben genannten allgemeinen Regeln.

Im Steuerbereich legen die zwischen Luxemburg und seinen drei Nachbarländern geschlossenen Abkommen fest, ab wann berufliche Tätigkeiten im Wohnsitzland außerhalb Luxemburgs steuerpflichtig werden.

Die Regelungen zur Sozialversicherung sind absolut unabhängig von den Regelungen zur Besteuerung. Für jede individuelle Situation muss daher separat sichergestellt werden, dass die Mitgliedschaft in der luxemburgischen Sozialversicherung bestehen bleibt bzw. ob ein Teil des Einkommens im Ausland steuerpflichtig wird.

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

☎ **+352 49 94 24-222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

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

Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)

Montag - Freitag (außer Mittwochnachmittag)





## Seuil de tolérance sécurité sociale Schwellenwert Sozialversicherung

### Cadre réglementaire général (règlement européen 883/2004)

L'organisme de sécurité sociale du pays de résidence est compétent pour déterminer l'affiliation d'un salarié qui exerce une activité professionnelle dans 2 ou plusieurs Etats membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein), en Suisse ou au Royaume-Uni.

Le seuil applicable est calculé sur une période quelconque de 12 mois consécutifs. Ainsi, cette période ne doit pas forcément s'étendre du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### Allgemeiner Rechtsrahmen (Europäische Verordnung 883/2004)

Die Sozialversicherung des Wohnsitzlandes ist zuständig für die Ermittlung der Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers, der in 2 oder mehr Mitgliedsstaaten der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums (Norwegen, Island, Liechtenstein), der Schweiz oder des Vereinigten Königreichs eine berufliche Tätigkeit ausübt.

Der anwendbare Schwellenwert wird für einen beliebigen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten berechnet. Dieser Zeitraum muss also nicht unbedingt vom 1. Januar bis zum 31. Dezember reichen.

| <b>Maintien dans la sécurité sociale au Luxembourg</b><br><b>Verbleib in der luxemburgischen Sozialversicherung</b>   | <b>Désaffiliation de la sécurité sociale au Luxembourg</b><br><b>Ausschluss aus der luxemburgischen Sozialversicherung</b>  |
|---|---|
| <p>Activité (présentiel* et télétravail) dans le pays de résidence &lt; 25 % du temps de travail ou de la rémunération.</p> <p>Tätigkeit (Präsenz*- und Telearbeit) im Wohnsitzland &lt; 25 % der Arbeitszeit oder des Arbeitsentgelts.</p> | <p>Activité (présentiel* et télétravail) dans le pays de résidence ≥ 25 % du temps de travail ou de la rémunération.</p> <p>Tätigkeit (Präsenz*- und Telearbeit) im Wohnsitzland ≥ 25 % der Arbeitszeit oder des Arbeitsentgelts.</p> |

\* Il s'agit par exemple de voyages d'affaires ou de formations continues qui n'ont pas eu lieu dans le pays de travail  
 \* Hierbei handelt es sich z.B. um Dienstreisen oder Weiterbildungen

### Calcul du seuil de tolérance :

Le temps de travail annuel réel du salarié est calculé sans week-ends, jours fériés, congés légaux et conventionnels ou congé parental.

En cas de changement d'employeur en cours d'année, tous les jours de travail dans le pays de résidence sont considérés, aussi bien pour le 1<sup>er</sup> que pour le 2<sup>e</sup> employeur.

Règles de calcul pour les salariés frontaliers travaillant au Luxembourg et dans le pays de résidence :

Le seuil est calculé sur base d'une moyenne mensuelle de télétravail par rapport au temps de travail.

Pour un temps plein (40 h/semaine) respectivement un mi-temps (20 h/semaine réparti sur 4 h/jour) :

### Berechnung der Toleranzschwelle:

Die tatsächliche jährliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers wird ohne Wochenenden, Feiertage, gesetzlichen und üblichen Urlaub oder Elternurlaub berechnet.

Bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe des Jahres werden alle Arbeitstage im Wohnsitzland berücksichtigt, sowohl beim 1. als auch beim 2. Arbeitgeber.



Berechnungsregeln für Grenzgänger, die in Luxemburg und in ihrem Wohnsitzland arbeiten:

Der Schwellenwert wird auf der Basis eines monatlichen Durchschnittswerts der Telearbeit im Verhältnis zur Arbeitszeit berechnet.

Für eine Vollzeitstelle (40 Std./Woche) bzw. eine Halbzeitstelle (20 Std./Woche verteilt auf 4 Std./Tag):

| Jours de télétravail par semaine pendant 12 mois...<br>Tage Telearbeit pro Woche über 12 Monate ... | ...équivalent à un seuil de<br>...entspricht einem Schwellenwert von |
|---|--|
| 1   | » 20 %   |
| 2   | » 40 %   |
| 3   | » 60 %   |
| 4   | » 80 %   |
| 5   | » 80 %   |



Pour les temps partiels avec moins de 5 jours par semaine respectivement des variations de l'horaire de travail, il faut calculer le seuil en divisant le temps de télétravail par le temps de travail hebdomadaire.

Ainsi, p.ex. si le temps de travail est de 32 heures par semaine, le seuil se présente comme suit :

- » 1 jour de travail de 8 heures par semaine équivaut à un seuil de 25 % (8/32)
- » 1 jour de travail de 6 heures par semaine équivaut à 18,75 % soit 19 % (6/32)
- » 1 jour de travail de 4 heures par semaine équivaut à un seuil de 12,5 % soit 13 % (4/32)

Si le nombre de jours varie d'un mois à l'autre, il faut dans tous les cas diviser la somme des pourcentages précités par le nombre de mois.

Exemple :

Une personne en temps plein fait entre 1 et 2 jours de télétravail par semaine pour une période de 6 mois (soit 28 jours de télétravail) :

|                          |                          |       |
|--------------------------|--------------------------|-------|
| Janvier                  | 1 jour/semaine           | = 20% |
| Février                  | 2 jours/semaine          | = 40% |
| Mars                     | 1 jour/semaine           | = 20% |
| Avril                    | 1 jour/semaine           | = 20% |
| Mai                      | 1 jour/semaine           | = 20% |
| Juin                     | 1 jour/semaine           | = 20% |
| Total divisé par Période | = 140% / 6 mois          |       |
|                          | = <b>23,33% soit 23%</b> |       |

Bei Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 5 Tagen pro Woche bzw. wechselnden Arbeitszeiten ist der Schwellenwert zu berechnen, indem die Telearbeitszeit durch die wöchentliche Arbeitszeit geteilt wird.

So sieht z.B. bei einer Arbeitszeit von 32 Stunden pro Woche die Schwelle wie folgt aus:

- » 1 Arbeitstag mit 8 Stunden pro Woche entspricht einem Schwellenwert von 25 % (8/32)
- » 1 Arbeitstag mit 6 Stunden pro Woche entspricht einem Schwellenwert von 18,75 % oder 19 % (6/32)
- » 1 Arbeitstag mit 4 Stunden pro Woche entspricht einem Schwellenwert von 12,5 % oder 13 % (4/32)

Wenn die Anzahl der Arbeitstage von Monat zu Monat variiert, muss die Summe der oben genannten Prozentsätze in jedem Fall durch die Anzahl der Monate geteilt werden.

Beispiel:

Eine Vollzeitkraft macht in einem Zeitraum von 6 Monaten zwischen 1 und 2 Tagen pro Woche Telearbeit (d.h. 28 Tage Telearbeit) :

|                              |                          |       |
|------------------------------|--------------------------|-------|
| Januar                       | 1 Tag/ Woche             | = 20% |
| Februar                      | 2 Tage/ Woche            | = 40% |
| März                         | 1 Tag/ Woche             | = 20% |
| April                        | 1 Tag/ Woche             | = 20% |
| Mai                          | 1 Tag/ Woche             | = 20% |
| Juni                         | 1 Tag/ Woche             | = 20% |
| Summe geteilt durch Zeitraum | = 140% / 6 Monate        |       |
|                              | = <b>23,33% also 23%</b> |       |

Règles de calcul pour les salariés frontaliers travaillant dans 2 ou plusieurs pays :



Berechnungsregeln für Grenzgänger, die in 2 oder mehr Ländern arbeiten:

**Exemple :** Le salarié réside en France et son employeur a son siège au Luxembourg. **Situation :** Son activité se présente comme suit : France 20 %, Belgique 40 %, Luxembourg 40 %. **Résultat :** Comme le travail dans son pays de résidence (France) ne dépasse pas 25 %, il est à affilier dans le pays où son employeur a son siège (Luxembourg).

**Exemple :** Le salarié réside en Allemagne et son employeur a son siège au Luxembourg. **Situation :** Son activité professionnelle se présente comme suit : Allemagne 25 %, Belgique 25 %, Luxembourg 50 %. **Résultat :** Comme le travail dans son pays de résidence (Allemagne) a atteint le seuil de 25 %, il est à affilier dans son pays de résidence (Allemagne).

**Exemple :** Le salarié réside en Belgique et son employeur a son siège au Luxembourg. **Situation :** Son activité se présente comme suit : Belgique 33 %, France 33 %, Luxembourg 33%. **Résultat :** Comme le travail dans son pays de résidence (Belgique) dépasse 25 %, il doit être affilié en Belgique.

**Beispiel:** Der Arbeitnehmer wohnt in Frankreich und sein Arbeitgeber hat seinen Sitz in Luxemburg. **Situation:** Seine Tätigkeit ist wie folgt: Frankreich 20 %, Belgien 40 %, Luxemburg 40 %. **Ergebnis:** Da die Arbeit in seinem Wohnland (Frankreich) nicht mehr als 25 % beträgt, ist er in dem Land anzumelden, in dem sein Arbeitgeber seinen Sitz hat (Luxemburg).

**Beispiel:** Der Arbeitnehmer wohnt in Deutschland und sein Arbeitgeber hat seinen Sitz in Luxemburg. **Situation:** Seine Tätigkeit ist wie folgt: Deutschland 25 %, Belgien 25 %, Luxemburg 50 %. **Ergebnis:** Da die Arbeit in seinem Wohnsitzland (Deutschland) die 25 %-Schwelle erreicht hat, ist er in seinem Wohnsitzland (Deutschland) zu versichern.

**Beispiel:** Der Arbeitnehmer wohnt in Belgien und sein Arbeitgeber hat seinen Sitz in Luxemburg. **Situation:** Seine Tätigkeit ist wie folgt: Belgien 33 %, Frankreich 33 %, Luxemburg 33 %. **Ergebnis:** Da die Arbeit in seinem Wohnland (Belgien) 25 % übersteigt, muss er in Belgien versichert sein.

En cas de dépassement du seuil, le frontalier pourra être 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 la période concernée est dès lors indue 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.



Wird die Toleranzschwelle überschritten, kann der Grenzgänger rückwirkend von der luxemburgischen Sozialversicherung ausgeschlossen werden und muss sich bei der Sozialversicherung seines Wohnsitzlandes anmelden. Alle Sozialleistungen, die Luxemburg in der betreffenden Periode gezahlt hat, gelten als ungerechtfertigt und müssen zurückgezahlt werden (CNS- und 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 est entré 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 doit cependant être inférieur à 50 % 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 (c.à.d. le pays où il a son siège social) doivent être signataires de l'accord.
- le télétravail du salarié frontalier doit être presté exclusivement dans l'Etat membre de résidence ;
- le télétravail doit être supérieur à 25 % et inférieur à 50 % du temps de travail total du salarié ;
- la connexion à l'infrastructure informatique de l'employeur doit être possible ;
- le salarié frontalier ne doit 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 été signé par le Luxembourg, l'Allemagne, la Belgique et la France. Les frontaliers allemands, belges et français peuvent donc profiter de l'accord-cadre si toutes les autres conditions sont remplies.**



- le télétravailleur ne peut pas :
  - » être indépendant ;
  - » exercer plusieurs activités (salarisées et / ou indépendantes) ;
  - » travailler dans un autre pays que l'Etat de résidence et le pays où l'employeur est établi ;
  - » travailler dans un pays en-dehors de l'Union européenne.
- l'employeur doit obligatoirement déclarer au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) toute activité régulière de ses salariés dans deux ou plusieurs Etats membres de l'Union européenne (y compris le télétravail).

Contrairement aux dispositions du règlement général, le CCSS est compétent pour déterminer quelle la législation est applicable pour les bénéficiaires de l'accord-cadre. A cette fin, la déclaration du télétravail par l'employeur est nécessaire pour que le CCSS puisse émettre un certificat AI qui atteste que la législation luxembourgeoise reste applicable.

Pour le télétravail, cette déclaration patronale ne doit pas être réalisée pour chaque jour individuel, mais elle porte sur l'entièreté de la période de travail concernée par le télétravail (minimum 1 mois, maximum 3 ans).

Le pourcentage à déclarer par l'employeur est calculé sur base d'une moyenne mensuelle des jours de télétravail. Ce pourcentage est à déclarer en nombre entier en appliquant la règle d'arrondissement usuelle.

Pour la période transitoire du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2024, les déclarations ont pu remonter rétroactivement jusqu'à 12 mois sans pouvoir être antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024, la rétroactivité des déclarations est limitée à 3 mois.

Toute changement susceptible d'impacter la situation du salarié (déménagement dans un autre pays, modification du temps de télétravail, ajout ou abandon d'une autre activité professionnelle) doit faire l'objet d'une nouvelle déclaration patronale.

**Au cas où l'une de ces conditions ne serait pas remplie respectivement pour toute situation non-couverte par cet accord-cadre, le seuil maximal de < 25 % pour la sécurité sociale restera applicable !**

### **Attention aux règles de calcul pour les salariés frontaliers !**

Contrairement au règlement européen, l'accord-cadre ne permet pas une combinaison du télétravail dans le pays de résidence avec une activité en présentiel dans le pays de résidence et dans un 3<sup>e</sup> Etat membre !



**Exemple :** Le salarié réside en France et son employeur qui a son siège au Luxembourg a rempli les démarches administratives pour que le salarié bénéficie de l'accord-cadre. **Situation :** Son activité se présente comme suit : France 40 % (télétravail) Luxembourg 60 % (présentiel). **Résultat :** Comme le télétravail dans son pays de résidence (France) ne dépasse pas 50 %, il est à affilier dans le pays où son employeur a son siège (Luxembourg).

**Exemple :** Le salarié réside en Allemagne et son employeur a son siège au Luxembourg. **Situation :** Son activité professionnelle se présente comme suit : Allemagne 40 % (télétravail et présentiel), Luxembourg 60 %. **Résultat :** Comme le travail dans son pays de résidence (Allemagne) comporte à la fois du travail en présentiel et du télétravail, l'accord-cadre n'est pas applicable. Conformément aux dispositions du règlement général, il est à affilier dans son pays de résidence (Allemagne) puisque son activité professionnelle dans cet Etat membre dépasse 25 %.

**Exemple :** Le salarié réside en Belgique et son employeur a son siège au Luxembourg. **Situation :** Son activité se présente comme suit : Belgique 40 % (télétravail), France 10 % (présentiel), Luxembourg 50% (présentiel). **Résultat :** Comme le salarié preste des activités professionnelles dans 3 Etats membres, l'accord-cadre n'est pas applicable. Conformément aux dispositions du règlement général, il est à affilier dans son pays de résidence (Belgique) puisque son activité professionnelle dans cet Etat membre dépasse 25 %.

---

## Europäisches Rahmenabkommen über die Telearbeit von Grenzgängern

Am 1. Juli 2023 trat 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 muss unter 50% 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 seine feste Betriebsstätte hat (d.h. seinen Hauptsitz), müssen beide die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben.
- die Verbindung zur IT-Infrastruktur des Arbeitgebers muss möglich sein;
- der Grenzgänger darf keine andere Tätigkeit in seinem Wohnsitzstaat oder einem anderen EU-Mitgliedstaat ausüben;
- der Telearbeiter darf nicht:
  - » Selbstständig sein;
  - » mehrere Tätigkeiten ausüben (als Arbeitnehmer und/oder Selbstständiger);
  - » in einem anderen Land als seinem Wohnsitzstaat und dem Land, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, arbeiten;
  - » in einem Land außerhalb der EU arbeiten.
- Der Arbeitgeber muss die Zentralstelle der Sozialversicherungen (CCSS) zwingend jede regelmäßige Tätigkeit seiner Arbeitnehmer in zwei oder mehr EU-Mitgliedstaaten melden (einschließlich Telearbeit).
- die Telearbeit des Grenzgängers darf ausschließlich im Wohnsitzland geleistet werden;
- die Telearbeit muss mehr als 25% und unter 50% der Gesamtarbeitszeit des Arbeitnehmers betragen;

**Innerhalb der Großregion wurde das Rahmenabkommen von Luxemburg, Deutschland, Belgien und Frankreich unterzeichnet. Deutsche, belgische und französische Grenzgänger können daher von dem Rahmenabkommen profitieren, wenn alle anderen Bedingungen erfüllt sind.**

Im Gegensatz zu den Bestimmungen des allgemeinen Rechtsrahmens ist die CCSS zuständig für die Festlegung, welche Rechtsvorschriften für die Begünstigten der Rahmenvereinbarung gelten. Zu diesem Zweck ist die Erklärung der Telearbeit durch den Arbeitgeber erforderlich, damit die CCSS eine A1-Bescheinigung ausstellen kann, die belegt, dass die luxemburgischen Rechtsvorschriften weiterhin anwendbar sind.

Bei Telearbeit muss diese Arbeitgebererklärung nicht für jeden einzelnen Tag erfolgen, sondern bezieht sich auf die gesamte von der Telearbeit betroffene Arbeitsperiode (mindestens 1 Monat, höchstens 3 Jahre).

Der vom Arbeitgeber zu meldende Prozentsatz wird auf der Grundlage eines Monatsdurchschnitts der Telearbeitstage berechnet. Dieser Prozentsatz ist als ganze Zahl unter Anwendung der üblichen Rundungsregel zu melden.

Für den Übergangszeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2024 durften Meldungen bis zu 12 Monate rückwirkend erfolgen, jedoch nicht vor dem 1. Juli 2023. Seit dem 1. Juli 2024 können Meldungen nur noch bis zu 3 Monate rückwirkend erfolgen.

Jede Änderung, die sich auf die Situation des Arbeitnehmers auswirken könnte (Umzug in ein anderes Land, Änderung der Telearbeitszeit, Aufnahme oder Aufgabe einer anderen beruflichen Tätigkeit), muss vom Arbeitgeber neu gemeldet werden.

**Für den Fall, dass eine dieser Bedingungen nicht erfüllt ist bzw. für jede Situation, die nicht von diesem Rahmenabkommen abgedeckt wird, gilt weiterhin die Obergrenze von < 25 % für die Sozialversicherung!**

### Vorsicht bei den Berechnungsregeln für Grenzgänger!

Im Gegensatz zur europäischen Verordnung erlaubt die Rahmenvereinbarung keine Kombination von Telearbeit im Wohnsitzland mit einer Präsenztätigkeit im Wohnsitzland und in einem 3. Mitgliedstaat!



**Beispiel:** Der Arbeitnehmer wohnt in Frankreich und sein Arbeitgeber mit Sitz in Luxemburg hat die Verwaltungsformalitäten erfüllt, damit der Arbeitnehmer in den Genuss der Rahmenvereinbarung kommt. **Situation:** Seine Tätigkeit ist wie folgt: Frankreich 40 % (Telearbeit) Luxemburg 60 % (Präsenzarbeit). **Ergebnis:** Da die Telearbeit in seinem Wohnsitzland (Frankreich) nicht mehr als 50 % beträgt, ist er in dem Land anzumelden, in dem sein Arbeitgeber seinen Sitz hat (Luxemburg).

**Beispiel:** Der Arbeitnehmer wohnt in Deutschland und sein Arbeitgeber hat seinen Sitz in Luxemburg. **Situation:** Seine Tätigkeit ist wie folgt: Deutschland 40 % (Telearbeit und Präsenzarbeit), Luxemburg 60 %. **Ergebnis:** Da die Arbeit in seinem Wohnsitzland (Deutschland) sowohl Präsenzarbeit als auch Telearbeit umfasst, ist die Rahmenvereinbarung nicht anwendbar. Gemäß den Bestimmungen des allgemeinen Rechtsrahmens ist er in seinem Wohnsitzland (Deutschland) zu versichern, da seine Erwerbstätigkeit in diesem Mitgliedstaat 25 % übersteigt.

**Beispiel:** Der Arbeitnehmer wohnt in Belgien und sein Arbeitgeber hat seinen Sitz in Luxemburg. **Situation:** Seine Tätigkeit ist wie folgt: Belgien 40 % (Telearbeit), Frankreich 10 % (Präsenzarbeit), Luxemburg 50 % (Präsenzarbeit). **Ergebnis:** Da der Arbeitnehmer in 3 Mitgliedstaaten berufliche Tätigkeiten ausübt, ist die Rahmenvereinbarung nicht anwendbar. Gemäß den Bestimmungen des allgemeinen Rechtsrahmens ist er in seinem Wohnsitzland (Belgien) zu versichern, da seine Berufstätigkeit in diesem Mitgliedstaat 25 % übersteigt.



## Seuils de tolérance fiscaux et splitting de l'imposition Steuerliche Schwellenwerte und Steuersplitting

### Principe de base

Les seuils de tolérance sont calculés sur une année fiscale (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre). Ils incluent tous les jours prestés en-dehors du Luxembourg, donc aussi bien dans le pays de résidence que dans un pays tiers !

Les temps d'astreinte, les formations, séminaires, voyages d'affaires, visites de clients ainsi que les déplacements professionnels ou autres activités organisées par l'employeur en dehors du Luxembourg sont prises en considération pour le calcul des 34 jours. Ne sont pas pris en compte les jours fériés, les congés de récréation, de maladie, de maternité ou parental, les activités qui sont sans lien avec la relation de travail du salarié, les jours de grève, le transit dans un pays dans le cadre d'un déplacement professionnel et l'exercice de fonction de délégué du personnel.

| Pays      | Seuil de tolérance                                | Calcul du seuil de tolérance   | Imposition en cas de dépassement du seuil   |
|-----------|---|--|---|
| Allemagne | » 34 jours depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2024 | <ul style="list-style-type: none"> <li>» Prise en compte de toute durée de travail dépassant 30 minutes</li> <li>» Pas de proratisation en cas de temps partiel ou d'activité partielle dans plusieurs pays</li> <li>» Pas de proratisation si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile</li> </ul> | » Imposition à partir du 1 <sup>er</sup> jour et à hauteur du temps de travail presté en Allemagne. |
| France    | » 34 jours depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2023 | <ul style="list-style-type: none"> <li>» Proratisation en cas de temps partiel</li> <li>» Proratisation si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile</li> </ul>   | » Imposition à partir du 1 <sup>er</sup> jour et à hauteur du temps de travail presté en France     |

| Pays     | Seuil de tolérance                                      | Calcul du seuil de tolérance   | Imposition en cas de dépassement du seuil  |
|----------|---|--|--|
| Belgique | <p>» 34 jours depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022</p> | <p>» Pas de proratisation si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile</p> <p>» Proratisation en cas de temps partiel : Divergences d'interprétation entre les fiscs belge et luxembourgeois !</p> <p>» <b>Précision de l'administration fiscale luxembourgeoise du 1<sup>er</sup> mars 2024 :</b></p> <p>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. Cela signifierait que même en cas d'une activité exercée partiellement en Belgique et/ou dans un Etat tiers, la journée de travail en question est entièrement pris en compte.</p> <p>» <b>Circulaire fiscale belge du 1<sup>er</sup> juin 2015 :</b></p> <p>Proratisation du seuil de tolérance en cas de temps partiel ou si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile.</p> <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>» Imposition à partir du 1<sup>er</sup> jour et à hauteur du temps de travail presté en Belgique.</p> |

**Attention pour le travail presté dans un Etat tiers :** Il faut vérifier si une convention fiscale, conclue entre ce pays d'une part et le Luxembourg ou le pays de résidence d'autre part, permet à cet Etat tiers d'imposer les rémunérations perçues pour l'emploi exercé dans cet Etat tiers. Si tel est le cas, une imposition dans cet Etat tiers pourrait s'ajouter à l'imposition au Luxembourg respectivement au pays de résidence.

Dans le cas où le seuil de tolérance fiscale 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.

## Basisprinzip

Die Toleranzschwellen werden für ein Steuerjahr (1. Januar bis 31. Dezember) berechnet. Sie beinhalten alle Tage, die außerhalb Luxemburgs geleistet werden, also sowohl im Wohnsitzland als auch in einem Drittland!

Auch Bereitschaftsdienst, Schulungen, Seminare, Geschäftsreisen, Kundenbesuche sowie Dienstreisen oder andere vom Arbeitgeber organisierte Aktivitäten außerhalb Luxemburgs werden bei der Berechnung der 34 Tage berücksichtigt. Nicht berücksichtigt werden Feiertage, Erholungsurlaub, Krankheits-, Mutterschafts- oder Elternurlaub, Aktivitäten, die nicht mit dem Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in Verbindung stehen, Streiktage, der Transit durch ein Land im Rahmen einer Geschäftsreise und die Ausübung der Funktion eines Personalvertreters.

| Land        | Toleranzschwelle                  | Berechnung der Toleranzschwelle  | Besteuerung bei Überschreitung des Schwellenwerts                                  |
|-------------|-----------------------------------|--|--|
| Deutschland | » 34 Tage seit dem 1. Januar 2024 | <ul style="list-style-type: none"> <li>» Berücksichtigung jeder Arbeitszeit, die 30 Minuten überschreitet</li> <li>» Keine Proratisierung bei Teilzeitarbeit oder Teilzeitbeschäftigung in mehreren Ländern</li> <li>» Keine Proratisierung, wenn der Arbeitsvertrag nicht das gesamte Kalenderjahr umfasst</li> </ul> | » Besteuerung ab dem 1. Tag und in Höhe der in Deutschland geleisteten Arbeitszeit |
| Frankreich  | » 34 Tage seit dem 1. Januar 2023 | <ul style="list-style-type: none"> <li>» Proratisierung bei Teilzeitbeschäftigung</li> <li>» Proratisierung, wenn der Arbeitsvertrag kein ganzes Kalenderjahr umfasst</li> </ul>   | » Besteuerung ab dem 1. Tag und in Höhe der in Frankreich geleisteten Arbeitszeit  |



| Land    | Toleranzschwelle                  | Berechnung der Toleranzschwelle  | Besteuerung bei Überschreitung des Schwellenwerts                               |
|---------|-----------------------------------|--|---|
| Belgien | » 34 Tage seit dem 1. Januar 2022 | <p>» Keine Proratisierung, wenn der Arbeitsvertrag nicht das gesamte Kalenderjahr umfasst</p> <p>» Proratisierung bei Teilzeitarbeit: Unterschiedliche Auslegungen zwischen dem belgischen und dem luxemburgischen Steueramt!</p> <p>» <b>Erläuterung der luxemburgischen Steuerverwaltung vom 1. März 2024:</b></p> <p>Keine Proratisierung der Toleranzschwelle bei Teilzeitarbeit oder wenn der Arbeitsvertrag nicht das ganze Kalenderjahr umfasst. Dies würde bedeuten, dass selbst bei einer teilweise in Belgien und/oder einem Drittstaat ausgeübten Tätigkeit der betreffende Arbeitstag voll angerechnet wird.</p> <p>» <b>Belgisches Rundschreiben vom 1. Juni 2015:</b></p> <p>Proratisierung der Toleranzschwelle bei Teilzeitbeschäftigung oder wenn der Arbeitsvertrag nicht das gesamte Kalenderjahr umfasst.</p> <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> | » Besteuerung ab dem 1. Tag und in Höhe der in Belgien geleisteten Arbeitszeit. |

**Achtung bei in einem Drittstaat geleisteter Arbeit:** Prüfung, ob ein zwischen diesem Land einerseits und Luxemburg bzw. dem Wohnsitzland andererseits abgeschlossenes Steuerabkommen dem Drittstaat die Besteuerung der für die dort ausgeübte Arbeit erhaltenen Vergütungen gestattet. Wenn dies der Fall ist, könnte eine Besteuerung in diesem Drittstaat zusätzlich zu der Besteuerung in Luxemburg bzw. dem Wohnsitzland erfolgen.

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.

Les justificatifs suivants peuvent être demandés pour prouver la présence dans un Etat (liste non-exhaustive) :

- contrat de travail ou attestation de l'employeur mentionnant les fonctions exercées ou l'endroit où elles sont exercées ;
- feuilles nominatives de pointage des heures de travail ;
- documents de transport nominatifs (billet ou tickets) ;
- factures nominatives en rapport avec des frais de séjour (hôtel ou location de voiture) ;
- listes de présence émargées à des réunions ou formations ;
- documents relatifs à des achats de matériel, aux frais de restauration ou de cantine dans l'Etat d'activité (factures de cartes de crédit ou tickets de caisse) ;
- bons de livraisons ;
- ordres de mission nominatifs.

### **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.

Folgende Belege können verlangt werden, um die Anwesenheit in einem Staat nachzuweisen (unvollständige Liste):

- Arbeitsvertrag oder Bescheinigung des Arbeitgebers, aus der die ausgeübte Tätigkeit oder der Ort, an dem sie ausgeübt wird, hervorgeht;
- Persönliche Blätter zur Erfassung der Arbeitszeiten;
- mit Namen versehene Beförderungsdokumente (Fahrkarten oder Tickets);
- Rechnungen mit Namen in Verbindung mit Aufenthaltskosten (Hotel oder Mietwagen);
- ausgefüllte Anwesenheitslisten von Sitzungen oder Schulungen;
- Dokumente bezüglich Materialkäufen, Restaurant- oder Kantinenkosten im Tätigkeitsstaat (Kreditkartenrechnungen oder Kassenbelege);
- Lieferscheine;
- mit Namen versehene Dienstreiseaufträge.



## Règles applicables en cas de splitting de la rémunération imposable

### 1. Détermination de la rémunération annuelle

- Salaire de base + Accessoires + Avantages en nature + Rémunérations non-périodiques + Majorations de salaire

### 2. Règles spécifiques de splitting

- « Prime d'astreinte»
  - » **Allemagne** : Imposable au prorata des jours prestés hors Luxembourg / total des jours de travail sur l'année
  - » **France** : Demande préalable à faire à l'administration fiscale
  - » **Belgique** : Imposable exclusivement dans le pays de résidence
- Indemnité pécuniaires de maladie ou de maternité resp. salaire payé par l'employeur au cours d'une maladie : imposable exclusivement au Luxembourg
- Indemnité de préavis dans le cadre d'une dispense de travail : splitting en fonction du prorata d'activité
  - » **Allemagne** : Calcul pour l'année civile qui précède la rupture du contrat de travail
  - » **France** : Calcul se fait en fonction de l'endroit où le salarié aurait vraisemblablement travaillé
  - » **Belgique** : Calcul se fait en fonction de l'endroit où le salarié aurait vraisemblablement travaillé

### 3. Calculs des heures prises en compte pour l'imposition dans le pays de résidence :

**1<sup>er</sup> calcul (nombre de jours de travail)**: Jours de calendrier de l'année - Jours de week-ends - Jours fériés - Congés légaux = Jours de travail de l'année à considérer comme base

**2<sup>e</sup> calcul (salaire par journée de travail)**: Rémunération annuelle (salaire courant y compris les avantages comme la mise à disposition d'une voiture ainsi que les rémunérations supplémentaires comme p.ex. une gratification) à diviser par le nombre de jours de travail prestés hors Luxembourg

**3<sup>e</sup> calcul (salaire imposable au pays de résidence)** : salaire par journée de travail (calcul 2) à multiplier par les jours de travail prestés dans le pays de résidence

En cas de travail à temps partiel, il faut calculer en heures car uniquement les heures prestées au pays de résidence y sont imposables.

## Regeln für den Fall eines Splittings des steuerpflichtigen Einkommens

### 1. Bestimmung der jährlichen Einkünfte

- Grundgehalt + Zulagen + Sachleistungen + Nichtperiodische Vergütungen + Lohnzuschläge

### 2. Spezifische Splittingregeln

- Bereitschaftsdienst
  - » **Deutschland:** Steuerpflichtig im Verhältnis der außerhalb Luxemburgs geleisteten Tage zur Gesamtanzahl der Arbeitstage im Jahr
  - » **Frankreich:** Vorherige Antragsstellung bei der Steuerbehörde
  - » **Belgien:** Ausschließlich im Wohnsitzland steuerpflichtig
- Krankengeld oder Mutterschaftsgeld bzw. Lohn, der während einer Krankheit vom Arbeitgeber gezahlt wird : nur in Luxemburg steuerpflichtig
- Kündigungsentschädigung im Rahmen einer Freistellung von der Arbeit : Splitting entsprechend der anteiligen Beschäftigung
  - » **Deutschland:** Berechnung für das Kalenderjahr, das der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgeht
  - » **Frankreich:** Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage des Ortes, an dem der Arbeitnehmer wahrscheinlich gearbeitet hätte
  - » **Belgien:** Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage des Ortes, an dem der Arbeitnehmer wahrscheinlich gearbeitet hätte

### 3. Berechnungen der für die Besteuerung im Wohnsitzland berücksichtigten Stunden:

**1. Berechnung (Anzahl der Arbeitstage):** Kalendertage des Jahres - Wochenendtage - Feiertage - gesetzlicher Urlaub = Arbeitstage des Jahres, die als Basis zu betrachten sind

**2. Berechnung (Gehalt pro Arbeitstag):** Jährliche Vergütung (laufendes Gehalt einschließlich Vergünstigungen wie die Bereitstellung eines Autos sowie zusätzliche Vergütungen wie z. B. eine Gratifikation), die durch die Anzahl der außerhalb Luxemburgs geleisteten Arbeitstage geteilt wird

**3. Berechnung (steuerpflichtiges Gehalt im Wohnsitzland):** Gehalt pro Arbeitstag (Berechnung 2), zu multiplizieren mit den im Wohnsitzland geleisteten Arbeitstagen

Bei Teilzeitarbeit muss in Stunden gerechnet werden, da nur die im Wohnsitzland geleisteten Stunden dort steuerpflichtig sind.



# Découvre « TonLCGB ».

Tous les services LCGB dans ta poche

## Visite [TonLCGB.lu](https://tonlrgb.lu) et connecte-toi

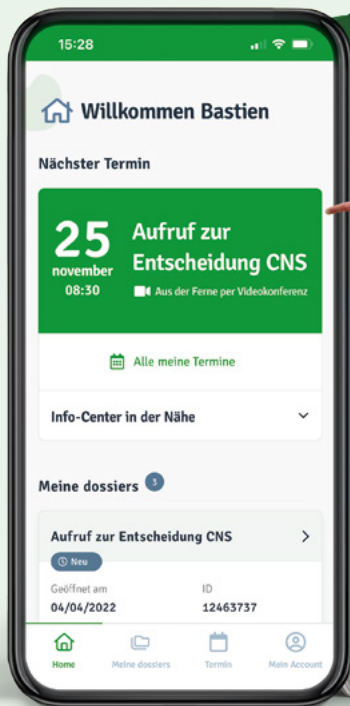
- Disponible en français, allemand, anglais et portugais
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé
- Contact direct grâce à la fonction de messagerie pour membres LCGB

[tonlrgb.lu](https://tonlrgb.lu) - [yourlrgb.lu](https://yourlrgb.lu) - [deinlrgb.lu](https://deinlrgb.lu) - [oteulrgb.lu](https://oteulrgb.lu)

Hotline : ✉ [help-app@lrgb.lu](mailto:help-app@lrgb.lu) ou ☎ +352 49 94 24 123

Lundi-vendredi : 8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00





# Entdecke „DeinLCGB“,

Alle Leistungen des LCGB in deiner Tasche

**Besuche DeinLCGB.lu und logge dich ein!**

- Verfügbar in Deutsch, Französisch, Englisch und Portugiesisch
- Terminvereinbarungen und Videokonferenzen
- Verwaltung deines Dossiers in einem gesicherten Bereich
- Direkter Kontakt dank Nachrichtenfunktion für LCGB-Mitglieder

[tonlrgb.lu](https://tonlrgb.lu) - [yourlrgb.lu](https://yourlrgb.lu) - [deinlrgb.lu](https://deinlrgb.lu) - [oteulrgb.lu](https://oteulrgb.lu)



# INFO-CENTER

## LUXEMBOURG

11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg  
☎ +352 49 94 24-222

## ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart  
L-4043 Esch/Alzette  
☎ +352 54 90 70-1

## ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy  
L-9053 Ettelbruck  
☎ +352 81 90 38-1

## DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte  
L-4530 Differdange  
☎ +352 58 82 89

## WASSERBILLIG

Place de la Gare  
L-6601 Wasserbillig  
‡ Reinaldo CAMPOLARGO  
☎ +352 74 06 55  
☎ +352 621 262 010



## MERZIG

Saarbrücker Allee 23  
D-66663 Merzig  
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

## THIONVILLE

1, place de la gare  
F-57100 Thionville  
☎ +33 (0) 38 28 64-070

## ST. VITH

Centre culturel Triangel  
Vennbahnstraße 2  
B-4780 St. Vith  
‡ Brigitte WAGNER  
☎ +352 671 013 610

**Venez en consultation sans rendez-vous !**

Heures d'ouverture  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)



Prise de rendez-vous toujours possible via ✉ [rdv@lcgb.lu](mailto:rdv@lcgb.lu)  
☎ +352 49 94 24 555  
📄 [TonLCGB.lu](http://TonLCGB.lu)

Rendez-vous obligatoire pour le service d'impôts et la lecture tachygraphe

## CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero  
B-6700 Arlon  
☎ +32 (0) 63 24 20 40

## CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas  
B-6600 Bastogne  
☎ +32 (0) 63 24 20 40

## CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché  
B-6690 Vielsalm  
☎ +32 (0) 63 24 20 40

## CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16  
B-4780 St. Vith  
☎ +32 (0) 87 85 99 32



## LCGB SERVICES

Questions sur nos services  
☎ +352 49 94 24-600  
✉ [services@lcgb.lu](mailto:services@lcgb.lu)



## GESTION MEMBRES

Changement de vos coordonnées  
☎ +352 49 94 24-410 /-412  
✉ [membres@lcgb.lu](mailto:membres@lcgb.lu)



## LCGB INFO-CENTER

Consultations et informations  
☎ +352 49 94 24-222  
✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

Impressum :

**LCGB**

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

**LCGB INFO-CENTER**

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

**WWW.LCGB.LU**