

## Raising of the social security threshold for cross-border employees

While the remote work has become an integral and essential part of labor relations in the Grand Duchy of Luxembourg, a number of factors may hinder its implementation for non-resident employees.



When it comes to teleworking for non-resident employees, the parties to an employment contract must take three major parameters into consideration:

- **Taxation of employee income:** bilateral tax treaties signed between the Grand Duchy of Luxembourg and neighboring countries define thresholds for days worked from the countries of residence of non-resident employees. Should these thresholds be exceeded (34 days for France and Belgium and 19 days for Germany), the income of non-resident employees related to the days worked from abroad (including the days worked from their countries of residence) will no longer be taxed in accordance with Luxembourg law but in accordance with the laws of the countries from which these non-resident employees carried out their work;
- **Applicable law to the employment contract:** where a substantial part of the professional activity of a non-resident employee is carried out outside the Grand Duchy of Luxembourg, the question of the application of certain

provisions of the law of the country in which the non-resident employee carried out the work may arise. In such a case, it will be necessary to compare the rules of Luxembourg law and those of foreign law in order to determine and apply the provision that is most favorable to the employee, which can be an extremely complex exercise;

- **Affiliation of the employee to a social security scheme:** European regulation requires that an employee may only be affiliated to a single social security scheme, notwithstanding any working arrangements agreed between the employee and his/her employer. The said European regulation also sets a threshold above which non-resident employees working outside the territory of the Grand Duchy of Luxembourg must join the social security scheme of the foreign country in which they have performed a substantial part of their work, rather than the Luxembourg social security scheme. Until recently, this threshold was set at 25% of the employee's working time (considered over a period of one year).

Aware of this last issue, the representatives of the Member States of the European Union recently met and drew up a framework agreement on the application of Article 16(1) of Regulation (EC) No 883/2004 in cases of habitual cross-border teleworking.

Under this framework agreement, **the aforementioned 25% threshold can be raised to 49%, allowing non-resident employees to telework two days a week without such remote work having an impact on their affiliation** to the Luxembourg social security scheme.

However, non-resident employees can only benefit from this framework agreement if the country in which they reside is a signatory.

The Grand Duchy of Luxembourg, represented by the Social Security Minister Claude Haagen, signed the framework agreement on 5 June 2023, which will come into force on 1 July 2023 for an initial period of five years.

With regard to the Grand Duchy of Luxembourg's neighboring countries, Germany and Belgium (depository state of this framework agreement) have already signed the agreement on 9 June 2023. Hence, on 1 July 2023, non-resident employees living in these two countries will be able to avail themselves of the provisions of the framework agreement and thus request remain subject to Luxembourg social security legislation, provided they meet certain conditions, as for example having submitted a joint application with their employer to benefit from such new regime.

On the other hand, non-resident employees living in France will not be able to take advantage of the provisions of the framework agreement on 1 July 2023, as France has not yet signed the framework agreement.

If you have any questions about remote work, our experts are at your disposal.

## Rehaussement du seuil en matière de sécurité sociale pour les travailleurs frontaliers

**Alors que le télétravail s'est imposé dans les relations de travail au Grand-Duché de Luxembourg, plusieurs paramètres peuvent constituer des freins à sa mise en place pour les salariés non-résidents.**

En effet, en matière de télétravail d'un salarié non-résident, les parties à un contrat de travail doivent prendre en considération trois paramètres majeurs :

- **Imposition des revenus du salarié :** des conventions fiscales bilatérales signées entre le Grand-Duché du Luxembourg et les pays voisins définissent des seuils concernant les jours de travail réalisés à partir des pays de résidence des salariés non-résidents. Lorsque ces seuils sont dépassés (34 jours pour la France et la Belgique et 19 jours pour l'Allemagne), les revenus des salariés non-résidents liés aux jours prestés depuis l'étranger (y compris les jours travaillés depuis leurs pays de résidence) seront imposés non plus conformément aux lois luxembourgeoises, mais conformément aux lois des pays à partir desquels ces salariés non-résidents ont réalisé leurs prestations de travail ;
- **Loi applicable au contrat de travail :** lorsqu'une part substantielle de l'activité professionnelle d'un salarié non résident est réalisée hors du Grand-Duché de Luxembourg, la question de l'application de certaines dispositions de la loi du pays dans lequel le salarié non résident a réalisé les prestations de travail peut se poser. Dans une telle hypothèse, il conviendra alors de comparer normes de droit luxembourgeois et normes de droit étranger afin de déterminer et d'appliquer la disposition la plus favorable au salarié, ce qui peut être un exercice extrêmement complexe ;
- **Affiliation du salarié à un régime de sécurité sociale :** la réglementation européenne impose qu'un salarié, nonobstant toute modalité de travail convenue entre ce dernier et son employeur, ne peut être affilié qu'à un seul régime de sécurité sociale. Ladite réglementation européenne fixe également un seuil au-dessus duquel le salarié non résident qui travaille hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg doit s'affilier non plus à la sécurité sociale luxembourgeoise, mais à la sécurité sociale du pays étranger dans lequel il a presté une partie substantielle de

son travail. Jusqu'à récemment ce seuil était fixé à 25% du temps de travail du salarié (considéré sur une période d'un an).

Conscients de cette dernière problématique, les représentants des États membres de l'Union européenne se sont récemment réunis et ont élaboré un accord-cadre relatif à l'application de l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de télétravail transfrontalier habituel.

Par cet accord-cadre, **le seuil de 25% précité peut être porté à 49%, permettant ainsi aux salariés non-résidents de télétravailler deux jours par semaine sans que ce télétravail ait un impact sur leur affiliation** au régime de sécurité sociale luxembourgeoise.

Cependant cet accord-cadre ne pourra bénéficier aux salariés non-résidents qu'à la condition que l'Etat dans lequel il réside en soit signataire.

Ainsi, le Grand-Duché de Luxembourg, représenté par le Ministre de la Sécurité Sociale Claude Haagen, a signé ledit accord-cadre le 5 juin 2023, qui entrera ainsi en vigueur dès le 1er juillet 2023 pour une période initiale de 5 ans.

Concernant les pays voisins du Grand-Duché de Luxembourg, l'Allemagne et la Belgique (état dépositaire de cet accord-cadre) ont, au 9 juin 2023, d'ores et déjà signé l'accord-cadre. Par conséquent, au 1er juillet 2023, les salariés non-résidents vivant dans ces deux pays, pourront se prévaloir des dispositions de l'accord-cadre et ainsi demander à rester soumis à la législation de la sécurité sociale luxembourgeoise sous réserve de remplir certaines conditions, dont celle de présenter une telle demande conjointement avec leur employeur.

En revanche, les salariés non-résidents vivant en France ne pourront, au 1er juillet 2023, se prévaloir des dispositions de l'accord-cadre puisque la France n'a pour le moment pas signé ledit accord-cadre.

Pour toute question relative aux problématiques de télétravail, nos experts se tiennent à votre disposition.

## Your contacts / vos contacts



**Marie Sinniger**  
Avocat à la Cour, Partner  
Luther S.A. Luxembourg  
T +352 27484 681  
[marie.sinniger@luther-lawfirm.com](mailto:marie.sinniger@luther-lawfirm.com)



**Thomas Alberti**  
Avocat à la Cour, Senior Associate  
Luther S.A. Luxembourg  
T +352 27484 624  
[thomas.alberti@luther-lawfirm.com](mailto:thomas.alberti@luther-lawfirm.com)

