

MoveS seminar Luxembourg

*Social rights for cross-border
workers and their family members*

21 June 2024

Chambre des salariés, 2-4, rue Pierre Hentges

L-1726 Luxembourg

Language: French

Welcome words

Nicole Kerschen

Travailleur frontalier – définition

Règlement (CE) N° 883/2004 - Article 1. f)

le terme «travailleur frontalier» désigne toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre et qui réside dans un autre État membre où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine

Emploi salarié intérieur par résidence 1995 à 2023

source STATEC



	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2023
Total	203.236	252.313	290.814	340.245	384.926	447.908	484.917
Résidents	146.437	161.236	170.718	189.554	213.132	241.356	256.962
Frontaliers	56.799	91.077	120.096	150.691	171.794	206.552	227.955

	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2023
Total	100%						
Résidents	71%%	64%	58%	55%	55%	54%	53%
Frontaliers	28%%	36%	42%	45%	45%	46%	47%

Emploi salarié intérieur – fin année 2023

source STATEC



Total	484.917					
	Résidents	256.962				
		Nationalité lux.	125.898			
		Nationalité EU	103.945			
		Nationalité hors EU	27.119			
				Frontaliers	227.955	
					Belgique	51.691
					Allemagne	52.619
					France	123.645

MoveS

project presentation

David Manirankunda

MoveS

European network funded in 2018 by



Coordinated by



Deloitte.

With the support of

University of Ljubljana



EU-wide network of *independent* legal experts in the fields of

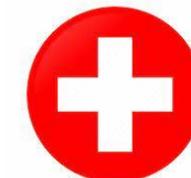


FREE MOVEMENT OF WORKERS

SOCIAL SECURITY COORDINATION

POSTING

EU-27 countries are covered, together with Iceland, Liechtenstein, Norway, Switzerland and United Kingdom.



Two objectives

1

Provide legal expertise in the areas of
*Free Movement of Workers,
Social Security Coordination & Posting*

Through

- *Legal Reports*
- *Bimonthly Monitoring Reports*
- *Ad hoc requests*
- *Comparative assessments*

2

Disseminate expertise and increase
experts' and practitioners' knowledge

by means of

- *8 national seminars*
- *3 Webinars*
- *4 Training for EC staff*
- *Information tools & communication*

A glimpse on Legal Reports published since 2018



#	Title	Date
1.	<i>Consequences and possible solutions in case of lump sum payment of pensions, reimbursement of contributions and waiver of pensions in cross-border situations</i>	2018
2.	<i>Social security coordination and non-standard forms of employment and self-employment: Interrelations, challenges and prospects</i>	2018
3.	<i>The application of free movement of workers and social security coordination rules by national courts'</i>	2019
4.	<i>The application of the social security coordination rules on modern forms of family'</i>	2020
5.	<i>The legal status and rights of the family members of EU mobile workers'</i>	2020
6.	<i>Social security and tax law in cross-border cases'</i>	2022
7.	<i>'The relationship between the Regulations on the coordination of social security systems and the Directive on the application of patients' rights in cross-border healthcare'</i>	2023
8.	<i>CJEU and EFTA Court decisions in a comparative overview</i>	2024

Seminars for 2024



#	Country (City)	National expert hosting the seminar	Date
1.	Cyprus (Nicosia)	Iliana Christodoulou-Varotsi	26.01.2024
2.	Czechia (Prague)	Kristina Koldinská	22.02.2024
3.	Slovakia (Bratislava)	Viktor Križan	24.04.2024
4.	Germany (Berlin)	Ferdinand Wollenschläger	14.06.2024
5.	Luxembourg (Luxembourg)	Nicole Kerschen	21.06.2024
6.	Netherlands (Maastricht)	Anne Pieter Van Der Mei Gjis Vonk	25.09.2024
7.	Hungary (Budapest)	Attila Kun Jozsef Haidu	08.11.2024
8.	Italy (Naples)	Edoardo Ales Francesco Costamagna	20.11.2024

Webinars for 2024



Date	Topic	Format
19 April 2024	Labour mobility and social security coordination in Sports	Online
7 June 2024	SSC and labour mobility challenges for artists	Online
October 2024	Special Non-Contributory cash benefits	Online

Please be aware that webinars are available online for replay!



Deloitte.



Funded by the



You can keep up with MoveS network activities through

- MoveS [webpage](#) (EUROPA)
- MoveS [LinkedIn](#) group

In these channels all the (public) MoveS activities are advertised. You can find there:

- **Legal reports** authored by our experts
- **Invitations** to join on location seminars and online webinars
- **The link to the [A-Z tool](#)** on Social Security Coordination
- **Access to the [SSC Regulations Database](#)**

Thank you for your attention

Contact us at:

MoveS@eftheia.eu

Partie I

*Retour sur la récente jurisprudence
relative au Luxembourg de la Cour de
Justice de l'Union Européenne*

Rob Cornelissen

Aperçu

- I. Aides financières pour les étudiants, enfants des travailleurs frontaliers
- II. Allocations familiales pour les enfants du conjoint des travailleurs frontaliers
- III. Pension de survie pour le survivant d'un partenariat civil conclu et enregistré dans un autre Etat membre

I. Aides financières pour les étudiants, enfants des travailleurs frontaliers

- Cadre droit européen
- Art. 22 TFEU: libre circulation des citoyens dans l'UE
 - Directive 2004/38
 - Art. 2 par. 2: définition de "*membres de la famille*":
 - a) *le conjoint*
 - b) *le partenaire avec lequel le citoyen a contracté un partenariat enregistré,... si conformément à la législation de l'Etat membre d'accueil, les partenariats enregistrés sont équivalents au mariage.....*
 - c) *les descendants directs qui sont âgés de moins de 21 ans ou qui sont à charge, et les descendants directs du conjoint ou du partenaire tel que visé au point b*
 - d) *les ascendants directs à charge et ceux du conjoint ou du partenaire tel que visé au point b)*

Cadre droit européen

- Art. 45 TFEU: libre circulation des travailleurs interdisant toute discrimination (directe ou indirecte) fondée sur la nationalité
 - Règl. 492/2011.
 - Art. 10 confère à l'enfant d'un travailleur migrant le droit d'accès à toute forme d'enseignement dans les mêmes conditions que les ressortissants de l'Etat d'accueil. L'enfant est le bénéficiaire direct de ce droit.

Art. 10 du Règl. 492/2011: l'enfant doit résider dans l'Etat d'accueil

- Le droit garanti par l'art. 10 aux enfants des travailleurs migrants comprend aussi le droit aux aides financières pour études, accordées par l'Etat d'accueil, sous les mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux ressortissants nationaux (C-389/87, Echternach et Moritz)
- L'article 10 peut être invoqué par l'étudiant sans limite d'âge. La question de savoir si l'enfant est "*à charge*" du travailleur ou non, n'a pas d'importance (C-7/94, Gaal).
- Mais l'art. 10 s'applique uniquement si l'enfant réside dans l'Etat d'accueil!

Art. 7(2): importance particulière pour enfants des travailleurs frontaliers

- Art. 7 par 2: le travailleur migrant bénéficie dans l'Etat d'accueil "*des mêmes **avantages sociaux** et fiscaux que les travailleurs nationaux*".
- Art 7(2) est l'expression particulière, dans le domaine de l'octroi des avantages sociaux, de la règle d'égalité de traitement visée à l'art. 45 TFUE (C-287/05, Hendrix)
- L'art. 7(2) bénéficie tant aux travailleurs migrants qu'aux travailleurs frontaliers (C-213/05, Geven)
- Interpretation très large de la notion "*avantages sociaux*" par la CJUE

Art. 7(2) du Règl. 492/2011

- Le financement des études accordé par un Etat membre à son enfant constitue pour le travailleur migrant un avantage social au sens de l'art. 7(2) Règl. 492/2011, lorsque le travailleur continue à pourvoir à l'entretien de cet enfant (C-3/90, Bernini)
- Cela vaut aussi pour l'octroi d'un financement d'études à l'enfant d'un travailleur **frontalier** (C-337/97, Meeusen)
- Les enfants à sa charge sont les bénéficiaires indirects de l'égalité de traitement accordée au travailleur migrant (Lebon, 316/85).

Droit luxembourgeois 2010-2013

- Aides financières pour études supérieures.
 - Une aide peut être sollicité quel que soit l'Etat dans lequel le demandeur envisage d'étudier
- Bénéficiaires:
 - Être ressortissant LU ou membre de la famille d'un ressortissant LU et **résider** au LU
 - Être ressortissant UE et **séjourner** au LU en tant que travailleur (salarie ou non-salarie) ou en tant que membre de la famille d'une telle personne ou avoir acquis un droit de séjour permanent

Impact droit européen sur droit luxembourgeois

- Demandes d'aides par enfants de travailleurs frontaliers refusées par LU
- Question préjudicielle à CJUE:
 - Est-ce que l'art. 7(2) du Règl. 1612/68 s'oppose aux conditions d'octroi de la loi Luxembourgeoise?
 - Différence de traitement entre étudiants qui résident au LU et étudiants non-résidents qui sont enfants des travailleurs frontaliers
- Réponse de la Cour (20.6.2013): oui

L'arrêt Giersch. Arguments de la Cour

- L'art. 7(2) prohibe la discrimination, directe et indirecte, basée sur la nationalité
- Distinction fondée sur la résidence risque de jouer principalement au détriment des ressortissants d'autres EM. En principe prohibée, à moins qu'elle soit objectivement justifiée.
- Pour être justifiée la disposition nationale doit :
 - avoir un objectif légitime
 - être propre à garantir cet objectif légitime
 - ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif légitime (principe de proportionnalité)

Objectif légitime?

- LU a invoqué 2 objectifs légitimes:
 1. Contraintes budgétaires
Éviter une charge déraisonnable pour le budget du LU
Réponse CJUE: justification **rejetée**: considerations budgétaires ne peuvent justifier une différence de traitement entre travailleurs migrants et travailleurs nationaux.
 2. Augmenter la proportion des résidents titulaires d'un diplôme supérieur afin de promouvoir le développement de l'économie de cet Etat
Réponse de la CJUE: justification **acceptée**

Est-ce que la condition de résidence est **propre** à garantir l'objectif légitime?

- Argument du LU: condition de résidence vise à garantir que les étudiants, après avoir effectué leurs études en étranger, rentreront au LU afin de mettre leur connaissances au service de l'économie du LU
- Réponse de la Cour: un travailleur frontalier n'est pas toujours intégré dans l'Etat d'emploi de la même manière qu'un travailleur résidant dans cet Etat (C-213/05, Geven).
- L'installation au LU et l'intégration au marché du travail du LU aux termes des études, même effectuées à l'étranger, est plus probable pour les étudiants résidents au LU au moment où ils commencent leurs études supérieures

Est-ce que la condition de résidence va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif légitime?

- CJUE: oui
 - Condition de résidence présente caractère **trop exclusif**: elle privilégie indûment un élément qui n'est pas nécessairement représentatif du degré réel de rattachement au LU
 - Le système LU exclut tous les non-résidents et l'exclusion concerne uniquement les étudiants non-résidents

Arrêt Giersch du 20 juin 2013

- CJUE suggère d'autres critères montrant un degré réel de rattachement tels que
 - l'exigence d'une condition de résidence préalable de l'étudiant concerné ou
 - le fait que l'un des parents est un travailleur frontalier qui a déjà travaillé au LU depuis une durée significative.
- Les conditions d'octroi pour aides financières pour études supérieures sont incompatibles avec l'article 7(2) du Règl. 1612/68

Droit luxembourgeois 2013-2014

- Loi est modifiée le 19 Juillet 2013
 - Dorénavant aussi un étudiant non-résident peut, lui-aussi, bénéficier de l'aide financière, à condition qu'il soit enfant d'un travailleur ressortissant UE (au sens large) et que ce travailleur ait été employé au LU pendant une durée ininterrompue d'au moins 5 ans au moment de la demande
- Demande d'aide par enfant d'un travailleur frontalier ayant travaillé au LU pendant 8 ans mais avec quelques brèves interruptions pendant les 5 dernières années
 - Demande refusée

L'arrêt Verruga (C-238/15)

- Question préjudicielle posée à la Cour:
 - Est-ce que l'art. 7(2) du Règl. 492/2011 s'oppose aux nouvelles conditions d'octroi?
- Réponse de la Cour: oui
 - Même raisonnement que l'arrêt Giersch
 - discrimination indirecte fondée sur résidence
 - objectif légitime pour justifier discrimination
 - caractère approprié de la condition de durée minimale : assurer un rattachement suffisant de l'étudiant à la société luxembourgeoise afin qu'il existe une haute probabilité d'une intégration au marché de travail luxembourgeois aux termes des études

L'arrêt Verruga (C-238/15)

- Toutefois, la condition de durée de travail minimale et ininterrompue va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif
 - Selon la Cour, malgré les brèves interruptions pendant les 5 dernières années, M. Verruga, ayant travaillé pendant 8 ans au LU au moment de la demande, avait bien montré un rattachement suffisant à la société luxembourgeoise

L'arrêt Depesme (C-401/15 à C-403/15)

- Deux questions importantes:

1. Notion "*enfant du travailleur frontalier*" pouvant bénéficier indirectement des avantages sociaux au sens de l'art. 7(2) Règl. 492/2011.

Est-ce qu'elle couvre non uniquement l'enfant qui a un lien de filiation avec le travailleur, mais aussi l'enfant du conjoint du travailleur?

2. Dans ce contexte, quelle est l'importance de la charge contributive du travailleur frontalier à l'entretien de cet enfant sur le droit de ce dernier à percevoir une aide financière?

L'arrêt Depesme (C-401/15)

- Réponse à la première question:
 - Notion "*enfant du travailleur frontalier*" pouvant bénéficier indirectement des avantages sociaux au sens de l'art. 7(2) Règl. 492/2011 couvre aussi l'enfant du conjoint du travailleur
- Arguments de la Cour
 - Jurisprudence Baumbast (C-413/99)
 - "*Membres de la famille*" pouvant bénéficier indirectement de l'égalité de traitement en vertu du Règl. 492/2011 sont les "*membres de la famille*" au sens de l'art. 2(2) Directive 2004/38:
 - *les descendants directs qui sont âgés de moins de 21 ans ou qui sont à charge, et les descendants directs du conjoint ou du partenaire tel que visé au point b*

L'arrêt Depesme

- Réponse à la deuxième question: quelques indications.
- Référence à la jurisprudence antérieure
 - Le financement des études accordé par un Etat membre à son enfant constitue pour le travailleur migrant un avantage social au sens de l'art. 7(2) Règl. 492/2011, lorsque le travailleur continue à pourvoir à l'entretien de cet enfant_(C-3/90, Bernini)
 - Notion "*être à charge*" ne suppose pas un droit alimentaire (Lebon, 316/85)

L'arrêt Depesme sur la notion "être à charge"

- Les dispositions qui consacrent la libre circulation des travailleurs, principe qui constitue l'un des fondements de l'Union, doivent être interprétées largement.
- Une telle interprétation large s'applique aussi lorsqu'est en cause la contribution d'un travailleur frontalier à l'entretien des enfants de son conjoint.
 - Résulte d'une situation de fait
 - Peut ressortir d'éléments objectifs, tel que l'existence d'un domicile commun entre le travailleur et l'étudiant, sans qu'il soit nécessaire de déterminer les raisons de la contribution du travailleur frontalier à l'entretien de l'étudiant ni d'en chiffrer l'ampleur exacte.

“être à charge”

- Indication importante de la Cour:
 - Le législateur de l’Union considère que les enfants sont, en tout état de cause, présumés être à charge jusqu’à l’âge de 21 ans, ainsi que cela résulte notamment de l’article 2, point 2, sous c) de la Directive 2004/38

Droit luxembourgeois 2014-2019

- Dorénavant aussi un étudiant non-résident peut, lui aussi, bénéficier de l'aide financière, à condition
 - qu'il soit enfant d'un travailleur ressortissant UE (au sens large) employé au LU et que :
 - ce travailleur continue à contribuer à l'entretien de l'étudiant et que
 - ce travailleur ait été employé au LU pendant une durée d'au moins cinq ans au moment de la demande pendant une période de référence de sept ans avant la demande

L'arrêt Aubriet (C-410/18)

- Demande d'aide par un enfant d'un travailleur frontalier ayant travaillé au LU pendant plus de 17 ans au cours des 23 ans qui ont précédé la demande d'aide, mais avec des interruptions pendant les 7 dernières années. Demande refusée
- Question préjudicielle posée à la Cour:
 - Est-ce que l'art. 45 TFEU et l'art. 7 (2) Règl. 492/2011 s'opposent aux nouvelles conditions d'octroi?
- Réponse de la Cour: oui

L'arrêt Aubriet du 10.7.2019

- Mêmes arguments que l'arrêt Verruga
 - Condition d'une durée minimale de cinq ans pendant une période de référence de sept ans présente un caractère **trop exclusif**: elle exclut la prise en compte de tout autre critère de rattachement
 - Selon la Cour, malgré les interruptions pendant les 7 dernières années, M. Aubriet, ayant travaillé au LU pendant 17 ans au cours des 23 ans précédant la demande, avait bien montré un rattachement suffisant avec la société luxembourgeoise

Droit luxembourgeois modifié en 2019

- Modifications importantes des conditions d'octroi pour les enfants non-résidents en établissant plusieurs critères de rattachement.
 1. Augmentation période de référence à dix ans. Travailleur doit avoir travaillé au LU pendant une durée cumulée d'au moins cinq ans pendant les dix dernières années
 2. Introduction d'un critère d'établissant un lien de rattachement définitif avec le LU. Le travailleur qui contribue à l'entretien de l'étudiant et qui a travaillé au LU pendant une durée cumulée de dix ans (sans période de référence) est censé d'avoir établi un lien suffisant avec le LU

Droit luxembourgeois depuis 2019

- 3. Introduction de deux critères d'éligibilité pour les étudiants non-résidents enfants d'un travailleur non-résident, afin de permettre à l'étudiant d'établir lui-même un degré de rattachement avec le LU
 - Avoir suivi pendant une durée minimale cumulée de cinq ans l'enseignement fondamental ou secondaire ou formation professionnelle au LU ou
 - Avoir séjourné au moins cinq ans au LU

Conclusions intérimaires

- Nouvelles conditions constituent une amélioration substantielle
- Toutefois, nombre de problèmes persistent
 - Application des dispositions anti-cumul
 - Tout aide financière et tout avantage financier attribuable dans l'Etat de résidence sont déduits
 - Étudiant est tenu d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'aide dans l'Etat de résidence et de produire les certificats émis par les autorités de cet Etat

Conclusions intérimaires

- Pour être éligible à l'aide financière, le cycle d'études doit être reconnu par l'autorité compétente de l'Etat où le titre est conféré
 - Condition n'est pas remplie si l'étude
 - est sanctionnée non pas par un diplôme comportant un visa officiel, mais par un certificat d'école privée
 - n'est pas reconnue comme relevant du système d'enseignement supérieur de l'Etat dans lequel le diplôme est délivré
- Aide financière pour études supérieures dans un autre Etat accordée, mais le diplôme n'est pas reconnu par LU, faute de reconnaissance par les autorités de l'Etat dans lequel le diplôme est délivré
 - Violation du principe de confiance légitime?

II. Allocations familiales pour les enfants du conjoint des travailleurs frontaliers

- Cadre droit européen
- Art. 48 TFEU: base juridique de la **coordination** des systèmes nationaux de sécurité sociale
 - Régl. 883/2004. Champ d'application matériel: régimes légaux concernant un nombre de branches de sécurité sociale, e.a: "*prestations familiales*"
 - Art. 1(z): définition de la notion "*prestations familiales*": "*toutes les prestations en nature ou en espèces destinées à compenser les charges de la famille, à l'exception de...*"
 - CJUE: il doit s'agir d'une contribution publique au budget familial, destinée à alléger les charges découlant de l'entretien des enfants" (C-449/16)

Cadre droit européen

- Art. 67 Règl 883/2004:
 - *“Une personne a droit aux prestations familiales conformément à la législation de l’Etat membre compétent, y compris pour les membres de la famille qui resident dans un autre Etat membre, comme si ceux-ci résidaient dans le premier Etat membre”*
- Art. 1(j) Règl. 883/2004: les termes “membres de la famille” désignent:
 - *“toute personne définie ou admise comme membre de la famille ou désignée comme membre du ménage par la législation au titre de laquelle les prestations sont servies”.*

Droit luxembourgeois depuis 2016

- Ouvre droit aux allocations familiales:
 - Chaque enfant qui réside au LU
 - Enfants biologiques et enfants adoptés d'un travailleur employé au LU
- Demande d'allocations familiales par un travailleur frontalier pour l'enfant de son **conjoint** refusée.

L'arrêt Caisse pour l'avenir des enfants (C-802/18)

- Question préjudicielle posée à la Cour:
 - Est ce que le Règl. 883/2004 lu en combinaison avec l'art. 7(2) du Règl. 492/2011 et l'art. 2(2) de la Directive 2004/38 s'oppose à des dispositions d'un Etat membre en vertu desquelles un travailleur frontalier n'a droit aux allocations familiales que pour ses propres enfants, alors que le droit aux allocations familiales existe pour tous les enfants résidant dans cet Etat?
- Réponse de la Cour: oui

L'arrêt C-802/18

- Arguments de la Cour
 - Les allocations familiales sont des prestations familiales au sens du Règl. 883/2004, mais sont aussi des avantages sociaux au sens de l'article 7(2) du Règl. 492/2011
 - Selon l'article 1(j) du Règl. 883/2004 il revient à l'Etat membre compétent de définir les membres de la famille pour qui un droit à l'allocation familiale existe.
 - Mais dans l'exercice de cette compétence les Etats membres doivent respecter le droit de l'Union, y compris les dispositions relatives à la libre circulation des travailleurs

L'arrêt C-802/18 du 2.4.2020

- Référence à l'arrêt Depesme:
 - Notion "*enfant du travailleur frontalier*" pouvant bénéficier indirectement des avantages sociaux au sens de l'article 7(2) Règl. 492/2011 couvre aussi l'enfant du conjoint du travailleur, lorsque ce dernier pourvoit à l'entretien de cet enfant.
 - l'article 7(2) du Règl. 492/2011 **s'oppose** à des dispositions d'un Etat membre en vertu desquelles un travailleur non-résident ne peut percevoir une allocation familiale que pour ses propres enfants, alors que tous les enfants résidant dans cet Etat membre ont le droit de percevoir cette allocation

Problèmes qui persistent après l'arrêt du 2 avril 2020

- Après l'arrêt du 2 avril 2020 (C-802/18) nombre de demandes d'allocations familiales par travailleurs frontaliers pour les enfants de leur conjoint refusées, parce que la condition "*pourvoir à l'entretien*" par le travailleur frontalier n'était pas remplie selon les autorités nationales
- Nouvelles affaires préjudicielles!

L'arrêt Hocincx (C-27/23) du 16 mai 2024

- Concerne droit aux allocations pour un enfant qui est placé par décision judiciaire
- Loi de 2016 concernant enfant **résident**:
 - *“ En cas de placement d’un enfant par décision judiciaire, l’allocation familiale est versée à la personne ...investie de la garde de l’enfant et auprès de laquelle l’enfant a son domicile légal et sa résidence effective et continue”.*
- Rappel: la loi du LU ne prévoit, pour un travailleur frontalier, aucun droit aux allocations pour un enfant placé sous décision judiciaire

L'arrêt Hocincx (C-27/23)

- Demande d'allocations familiales par un travailleur frontalier pour enfant placé sous décision judiciaire refusée.
- Question préjudicielle posée à la Cour:
 - Est-ce que l'article 67 du Règl. 883/2004 et l'article 7(2) du Règl. 492/2011 s'opposent à la législation du LU en vertu de laquelle un travailleur non-résident ne peut pas recevoir une allocation familiale pour enfant placé sous décision judiciaire, alors qu'un enfant ayant fait l'objet d'un placement judiciaire et résidant au LU a le droit de percevoir cette allocation, qui est versée à la personne qui a la garde de cet enfant?
 - Est-ce que la circonstance que le travailleur non-résident pourvoit à l'entretien de l'enfant a une incidence sur la réponse?

L'arrêt Hocincx (C-27/23)

- La Cour constate que cette affaire concerne en fait la question suivante:
 - Est-ce qu'un Etat membre peut appliquer des conditions d'octroi différenciées au regard d'un travailleur non-résident et d'un travailleur résident en ce qui concerne l'octroi d'une allocation familiale?
- Pour cette raison l'article 67 du Règl. 883/2004 qui ne vise pas la situation du travailleur mais celle des membres de la famille, ne joue aucun rôle.

L'arrêt Hocincx (C-27/23)

- Référence à jurisprudence antérieure (C-328/20, Commission/Autriche):
 - Les travailleurs frontaliers contribuent au financement des politiques sociales de l'Etat membre d'accueil eu égard aux contributions fiscales et sociales qu'ils paient dans cet Etat. Ils doivent donc pouvoir bénéficier des prestations familiales ainsi que des avantages sociaux dans les mêmes conditions que les travailleurs nationaux

L'arrêt Hocincx

- La législation du LU entraîne une différence de traitement: un travailleur non-résident ne peut pas, à la différence d'un travailleur résident, percevoir un avantage social tel que l'allocation familiale, pour l'enfant placé dans son foyer, dont il a la garde.
- Il s'agit d'une discrimination indirecte.
- Aucun objectif légitime susceptible de justifier une telle discrimination n'a été avancé
- Une telle discrimination est contraire à l'article 45 TFEU et l'article 7(2) du Règl. 492/2011
-

L'arrêt Hocincx

- La question de savoir si le travailleur pourvoit lui-même à l'entretien de l'enfant placé dans son foyer **ne** saurait prise en compte si cette condition n'est pas également appliquée au travailleur résident auprès duquel est placé un enfant.

Conséquences de l'arrêt Hocincx?

- L'arrêt porte sur l'égalité de traitement entre travailleur frontalier et travailleur résident
 - Ils doivent bénéficier des mêmes avantages sociaux dans les mêmes conditions
 - Si la législation nationale ne prévoit pas la condition que le travailleur résident doit pourvoir à l'entretien de l'enfant placé dans son foyer pour avoir droit aux allocations familiales, cette condition ne peut pas être imposée au travailleur frontalier

“Pourvoir à l’entretien”

- L’arrêt ne porte pas sur la question de savoir dans quelles conditions l’enfant d’un travailleur frontalier est à considérer comme “*membre de la famille*” pouvant bénéficier indirectement des avantages sociaux visés à l’article 7(2) du Règl. 492/2011
 - Comment interpréter la notion “*pourvoir à l’entretien*”?
 - Après l’arrêt du 2 avril 2020 (C-802/18) nombre de demandes d’allocations familiales par travailleurs frontaliers pour les enfants de leur conjoint refusées, parce que la condition “*pourvoir à l’entretien*” par le travailleur frontalier n’était pas remplie selon les autorités nationales

Nouvelles affaires préjudicielles luxembourgeoises

- Le 25 avril la Cour de Cassation du LU a, par 13 arrêts, renvoyé des affaires relatives aux allocations familiales pour les enfants du conjoint des travailleurs frontaliers. Son renvoi porte sur la notion "*pourvoir à l'entretien*"
 - Est-ce que le seul fait d'un domicile commun entre enfant et travailleur est suffisant ou nécessaire et est-ce que le mode de financement du domicile commun importe?

Nouvelles affaires préjudicielles

- Quelles sont les modalités selon lequel le travailleur doit pourvoir à l'entretien?
 - Caractère de récurrence?
 - Dépenses ponctuelles?
 - Est-ce que les dépenses doivent présenter un certain niveau significatif?
- Est-ce que les montants déboursés au profit de l'enfant doivent provenir d'un compte bancaire personnel du travailleur?
- Est-ce qu'un enfant de moins de 21 ans du conjoint du travailleur est à considérer comme étant à la charge du travailleur frontalier?

Nouvelles affaires préjudicielles

- Est-ce que le seul fait que les deux parents biologiques ont les moyens de contribuer à l'entretien et y contribuent est suffisant pour conclure que l'enfant n'est pas "*à charge*" du travailleur frontalier?

Conclusions intérimaires

- L'arrêt du 2 avril 2020 a confirmé que l'enfant du conjoint du travailleur frontalier peut également bénéficier indirectement des avantages sociaux visés à l'art. 7(2) Règl. 492/2011, lorsque le travailleur pourvoit à l'entretien de cet enfant.
- Pourtant, il semble que le problème s'est déplacé vers la question : comment interpréter la notion "*pourvoir à l'entretien*"
 - Interprétation trop restrictive par l'institution nationale?

III. Pension de survie pour le partenaire d'un partenariat civil enregistré dans un autre Etat membre

- Au LU les partenariats enregistrés sont équivalents au mariage
 - Pour avoir droit à une pension de survie luxembourgeoise il faut que le partenariat soit inscrit dans le répertoire civil luxembourgeois.
 - Pour un partenariat conclu au LU cette inscription est effectuée automatiquement et à l'initiative de l'officier de l'état-civil
 - Pour les partenariats enregistrés à l'étranger la loi du LU prévoit que les partenaires "*peuvent adresser une demande au parquet général à des fins d'inscription*"

L'affaire C-731/21

- Deux ressortissants FR résidant en FR ont enregistré un partenariat civil en FR
- Les deux travaillaient au LU comme frontaliers
- Un des deux décède suite d'un accident de travail
- Demande de pension de survie refusée, parce que la condition de l'inscription préalable du partenariat dans le répertoire civil du LU n'était pas remplie

L'arrêt C-731/21 du 8 décembre 2022

- Question préjudicielle posée à la Cour:
 - Est que l'article 45 TFUE et l'article 7(2) du Règl. 492/2011 s'opposent à une disposition nationale qui prévoit que l'octroi d'une pension de survie au partenaire survivant d'un partenariat conclu dans un autre Etat membre, soit subordonné à la condition de l'inscription préalable du partenariat dans un répertoire tenu par cet Etat?
 - Réponse de la Cour: oui

L'arrêt C-731/21

- Arguments de la Cour
 - La disposition conduit à une discrimination indirecte
 - elle est susceptible d'affecter davantage les travailleurs ressortissants d'autres Etats membres
 - elle pose, à l'égard d'un partenariat conclu dans un autre Etat membre, une condition à laquelle n'est pas soumis un partenariat conclu au LU.
 - Est-ce que cette discrimination est objectivement justifiée?
 - Les autorités du LU avaient avancé que la disposition contestée permettait aux autorités de vérifier le respect des conditions de fond.

Discrimination pas objectivement justifiée

- Réaction de la Cour:

- Un Etat a le droit de s'assurer qu'une pension de survie ne soit versée qu'à une personne qui peut prouver qu'elle était bien le partenaire du travailleur décédé. Mais dans le cas d'espèce le respect des conditions de fond n'est pas contesté.
- En tout état de cause, le refus d'une pension de survie au motif que le partenariat n'est pas inscrit dans le répertoire civil va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi.
- La production d'un document officiel de l'Etat dans lequel le partenariat a été conclu apparaît suffisante pour s'assurer que les conditions de fond sont remplies (C-336/94, Dafeki).
- En cas de doutes sur l'exactitude de ce document, l'institution compétente peut demander des renseignements aux autorités ayant enregistré le partenariat pour s'assurer de l'authenticité du document.

Conclusions

- L'arrêt du 8 décembre 2022 concernait un partenariat civil enregistré en France.
 - Régimes juridiques assez similaires. Le respect des conditions de fond n'était donc pas contesté dans cette affaire.
 - Cela n'est pas nécessairement le cas quant aux partenariats civils conclus dans d'autres Etats membres.
 - Grande diversité quant aux droits (et obligations) découlant du partenariat enregistré

• *Merci pour votre attention!*

Débat

PAUSE CAFÉ
10:40-10:50

Partie II

Impact de la jurisprudence récente de la Cour de Justice de l'Union Européenne sur la législation et la pratique

Mirko Mazzi

David Vallado

Stéphanie Emmel

Partie II

*Impact de la jurisprudence récente de la
Cour de Justice de l'Union Européenne sur la
législation et la pratique*

Mirko Mazzi



Séminaire MoveS II

L'aide financière de l'État pour études supérieures

Mirko MAZZI

Service Aides financières



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Recherche
et de l'Enseignement supérieur



- 2000 à 2009 :
 - AideFi sur critères sociaux (R uniquement)
 - Allocations familiales (R et NR)
- 2010 à 2013
 - AideFi forfaitaire (bourse et prêt + majorations)
- À partir de 2014
 - Système modulaire



➤ Contexte:

- Suppression des allocations familiales pour les enfants de 18 ans et plus (sauf si inscrits dans l'ens. secondaire)
- Adaptation du système des aides financières pour études sup. de façon à ce que tout étudiant résident du Luxembourg puisse suivre des études supérieures
- Indépendance de l'étudiant du pouvoir financier ou de la volonté de ses parents
- Augmenter le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur



Arrêts

- 20.06.2013 arrêt C20-12
Giersch e.a.
- 14.12.2016 arrêt C-238/15
Bragança Linares Verruga
- 16.12.2016 arrêt C-401/15
Depesme et Kerrou
- 10.07.2019 arrêt C-410/18
Aubriet

Modifications de la loi

- 19 Juillet 2013
 - 5 ans (sans interruptions)
- 24 Juillet 2014
 - 5/7 ans (avec interruptions)
- 23 Juillet 2016
 - Enfant de trav. ou du conjoint
- 26 octobre 2019
 - Nouvelles conditions



➤ De 2014 à 2018/2019

- La condition liée à l'affiliation (5 ans sur 7) doit être remplie

➤ Loi 26 octobre 2019 (suite à C-410/18 – Aubriet) :

- une des quatre conditions doivent être remplies
 - deux conditions sont liées à l'affiliation du travailleur
 - deux conditions alternatives liées directement à la situation de l'enfant du travailleur



- Être enfant de travailleur (ou de son conjoint), ET
 - Affiliation 5/10 ans, OU
 - Affiliation cumulée de 10 ans, OU
- Être enfant de travailleur, ET
 - Résidence cumulée de 5 ans au Luxembourg
 - Inscriptions cumulées de 5 ans dans le système éducatif luxembourgeois ou au Luxembourg



- Anti-cumul avec les aides du pays de résidence du ménage dont l'étudiant fait partie, dont :
 - les aides financières équivalentes
 - les avantages financiers découlant du fait que le demandeur est étudiant (allocations familiales, aides au logement)
- L'AideFi est cumulable avec :
 - Bourses fondées sur le mérite
 - Bourses fondées sur la mobilité internationale (Erasmus+)



- Pratiquement l'intégralité des bénéficiaires (NR) sont éligibles via une des deux conditions liées à l'affiliation du travailleur
- Recours gracieux introduits
 - absence d'affiliation du parent pour le semestre concerné, ET/OU
 - période d'affiliation du parent inférieure à 5 ans et ne présentant pas d'autre lien avec le Luxembourg

Partie II

*Impact de la jurisprudence récente de la
Cour de Justice de l'Union Européenne sur la
législation et la pratique*

David Vallado

Partie II

*Impact de la jurisprudence récente de la
Cour de Justice de l'Union Européenne sur la
législation et la pratique*

Stéphanie Emmel

Caisse Nationale d'Assurance Pension

Partie II

Impact de la jurisprudence européenne

Les droits sociaux des travailleurs frontaliers et de leur famille



Date: 21 juin 2024

Par: **Stéphanie Emmel** d'Pensionskeess

Legal Disclaimer: This presentation is for informational purposes only.



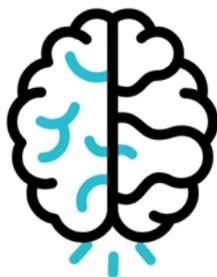


Pension de survie :
Le partenariat civil conclu
et enregistré à l'étranger

01. Généralités sur le partenariat luxembourgeois

Conditions préalables pour le partenariat

Article 4 de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats



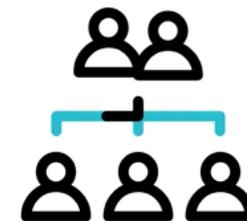
Être capable de contracter

- Ne pas être déclaré incapable par la loi
- Ne pas être un mineur non-émancipé
- Ne pas être majeur protégé



Ne pas être lié

- Par un mariage
- Par un autre partenariat

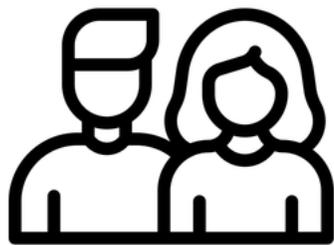


Ne pas être en lien de parenté

- En ligne directe
(ascendants/descendants légitimes ou naturels)
- En ligne collatérale
(frères/sœurs légitimes ou naturels, oncle/tante et neveu/nièce)

Incidences du partenariat sur les prestations de la CNAP

En matière de pensions luxembourgeoises, les personnes liées par un partenariat ont des **droits** et **obligations** équivalents à ceux détenus par des personnes liées par le **mariage**



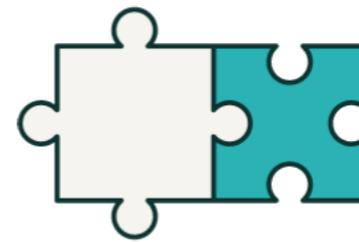
Pension de survie

En faveur du conjoint, du partenaire survivant ([Article 195 du CSS](#))



Pension de survie

En faveur du conjoint divorcé, de l'ancien partenaire ([Article 197 du CSS](#))



Pension d'orphelin

Cessation en cas de mariage ou partenariat ([Article 206 du CSS](#))

02. Contexte de l'arrêt de la CJUE (C-731/21)



DEMANDE

La CNAP a reçu une demande de pension de survie



RÈGLE DE DROIT

Article 195 du CSS, le conjoint ou partenaire survivant a droit à une pension de survie si le défunt justifie d'un stage d'assurance de 12 mois sur les 3 dernières années



LOI SPÉCIFIQUE

Article 3 loi modifiée du 9 juillet 2004 :
Le partenariat enregistré prend effet à la réception de la déclaration par l'officier de l'état civil



CONSÉQUENCE

Le partenariat étranger est opposable à la CNAP seulement après inscription au répertoire civil

Les survivants non mariés ou non partenaires de l'assuré décédé sont exclus de ce droit



Tous les partenariats étrangers non inscrits au répertoire civil luxembourgeois ne sont pas reconnus pour la pension de survie



L'arrêt de la CJUE est une réponse à une question préjudicielle de la Cour de cassation luxembourgeoise sur cette pratique



Pratique confirmée par les juridictions de la sécurité sociale luxembourgeoises (PESU 2020/0059 du 25.06.2020)

Arrêt CJUE (C-731/21)

L'arrêt de la CJUE retient les éléments suivants:

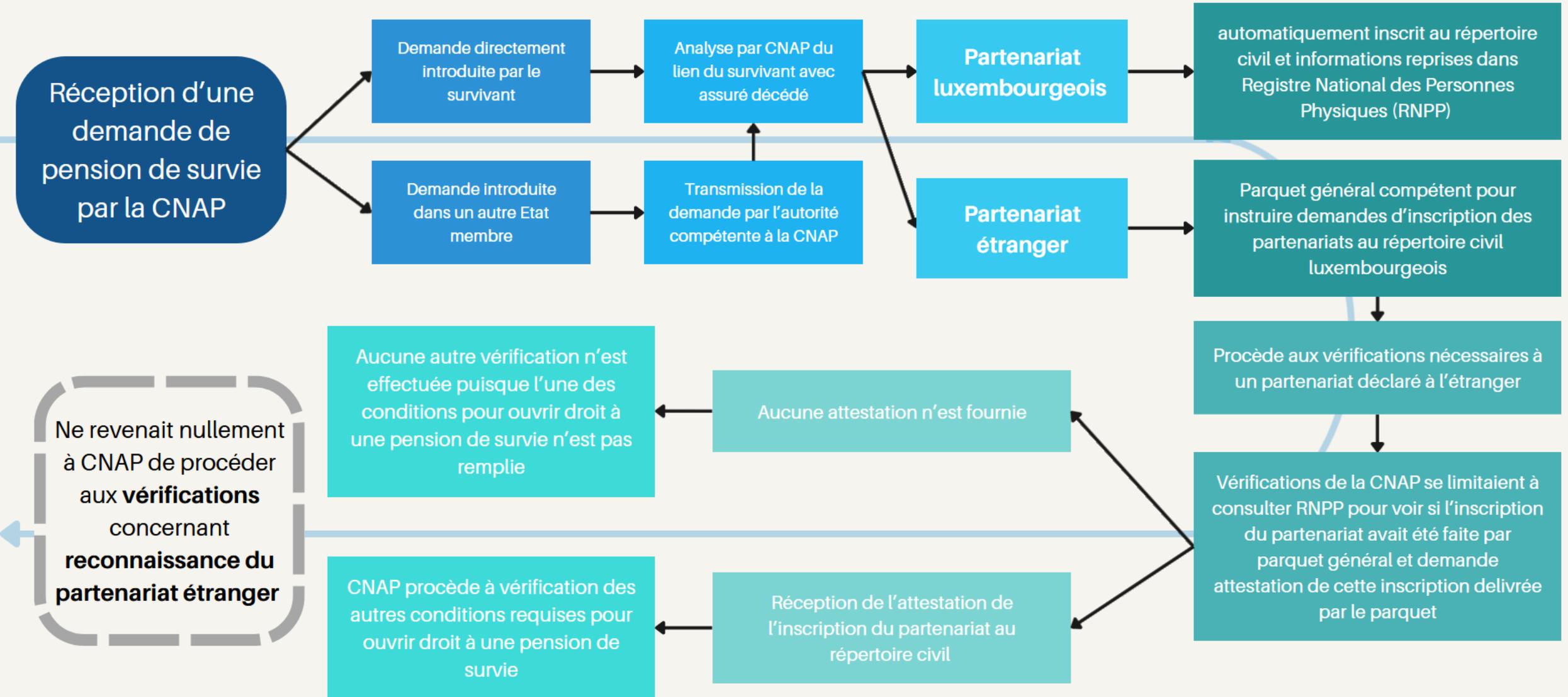
« Le refus d'octroyer une pension de survie au motif que les partenariat sur lequel est fondée la demande de pension n'a pas été enregistré au Luxembourg va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi... »

CJUE se réfère à notion de “valablement conclu” et “inscrit dans un autre Etat membre”.

Il doit donc **obligatoirement** s'agir d'un **partenariat officiel, inscrit à l'étranger.**

« Ils s'opposent à une réglementation d'un Etat membre d'accueil qui prévoit que l'octroi, au partenaire survivant d'un partenariat **valablement conclu et inscrit dans un autre Etat membre**, d'une pension de survie, due en raison de l'exercice dans le premier Etat membre d'une activité professionnelle par le partenaire défunt, soit subordonné à la condition de l'inscription préalable du partenariat dans un répertoire tenu par ledit Etat ».

03. Procédure applicable avant l'arrêt C-731/21



Enjeu de cette procédure

Le parquet général refusait l'inscription du partenariat au répertoire civil après le décès de l'un des deux partenaires.

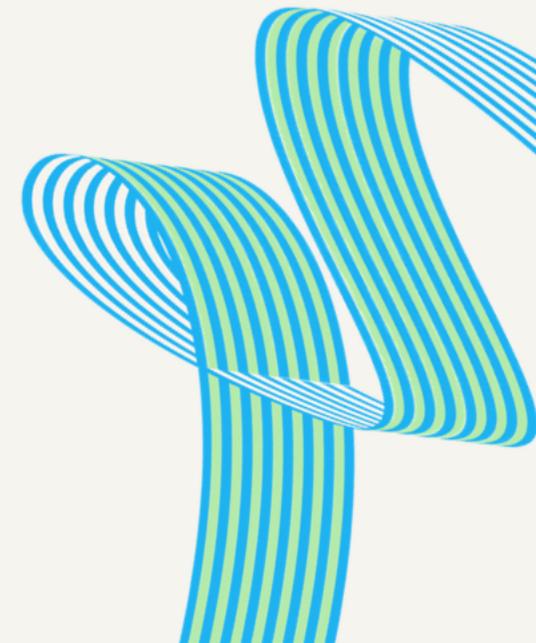
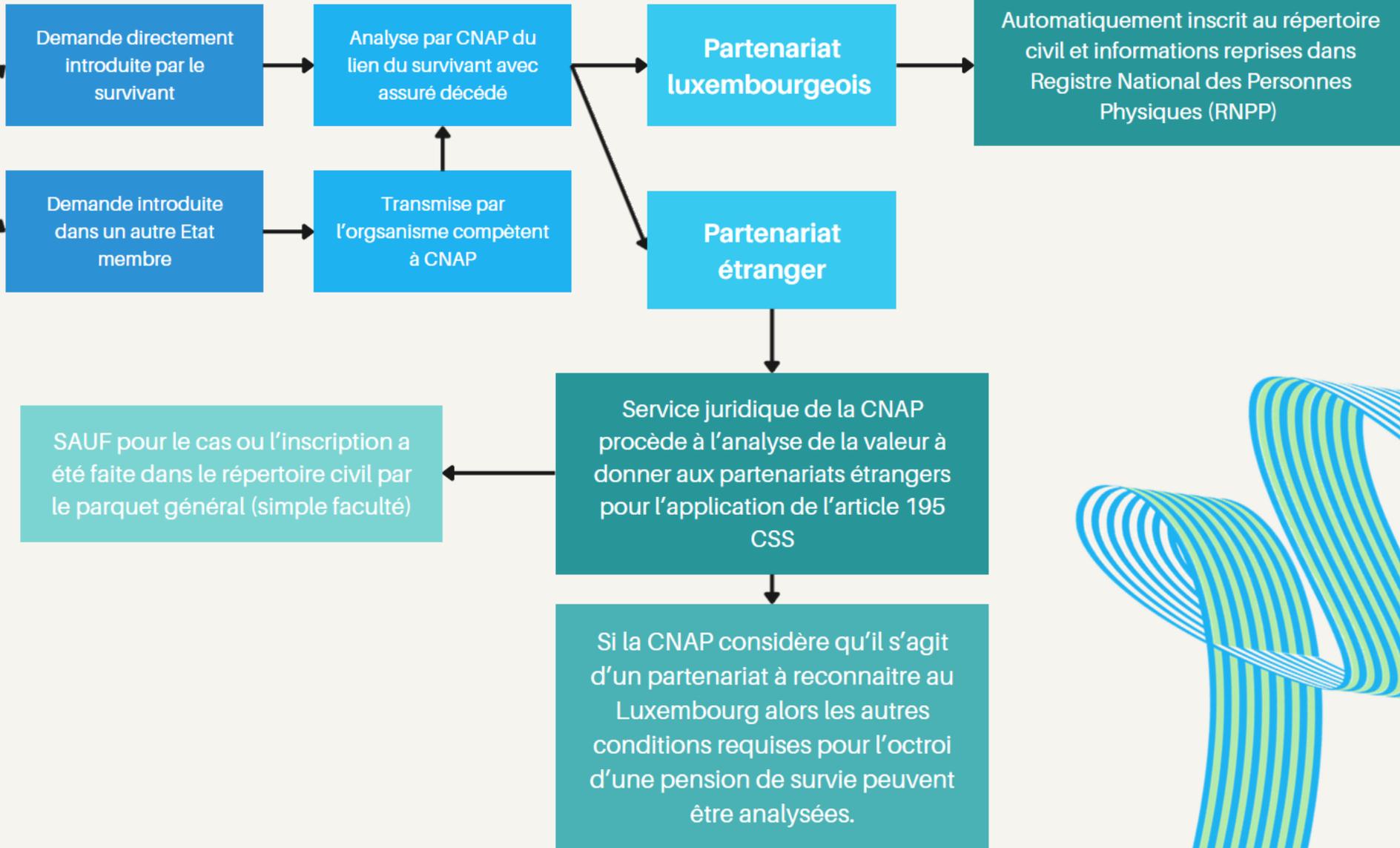
Or, les **survivants n'apprenaient l'existence de cette condition d'inscription** qu'au moment de la **demande en obtention de la pension de survie**, après le décès de l'assuré.

L'inscription n'était donc plus possible.



04. Procédure applicable après l'arrêt C-731/21

Réception d'une demande de pension de survie par la CNAP



05. Difficultés rencontrées depuis l'arrêt C-731/21



Coordination

N'existe pas de coordination au niveau de l'UE en matière de partenariats
La législation est différente dans chaque pays, les droits conférés ou la reconnaissance à l'étranger varient dans chaque Etat membre



Réponses

Difficile de trouver des réponses dans législations étrangères, soit par rapport à la langue des textes légaux ou par rapport à la subdivision de certains pays



Effets

Certains pays de l'UE attachent des effets en matière de sécurité sociale à des unions qui ne sont, de base, pas à considérer comme de véritables partenariats

Autres difficultés

Qualité des informations

Les informations fournies sur l'union par les organismes de l'UE peuvent parfois être **imprécises**

Les précisions peuvent **tarder** empêchant un survivant de voir sa demande clarifiée rapidement

Les demandes avec des carrières dans plusieurs États membres nécessitent de **nombreux échanges** d'informations, ce qui peut prendre du temps

Fiabilité de la base de données

Le Registre National des Personnes Physiques (RNPP) n'est plus une base de données fiable, sauf pour les partenariats étrangers inscrits par le parquet général.

Certaines administrations peuvent renseigner l'existence de partenariats sans connaître les vérifications effectuées, car un partenariat n'a pas les mêmes effets dans tous les domaines

Impact du nouveau partenariat conclu

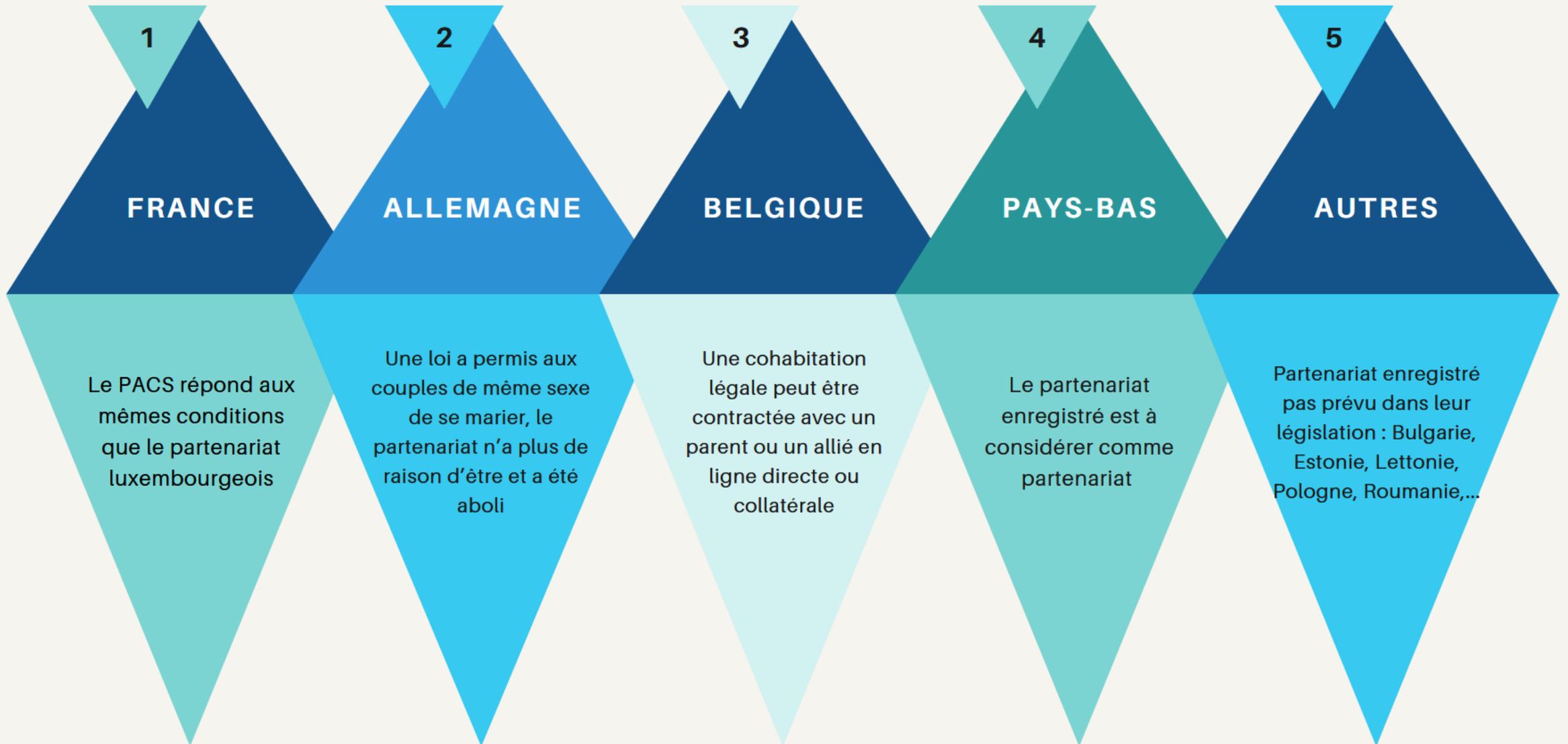
Au Luxembourg, la conclusion ou l'existence d'un partenariat avant ou après le décès de l'assuré impacte la pension de survie

[Selon les articles 197 et 204 du Code de la sécurité sociale](#)

La législation varie selon les pays

Les différences législatives entre États peuvent avoir un impact substantiel sur les droits et les obligations des partenaires survivants en matière de sécurité sociale

Analyse de la législation de certains pays



Merci pour votre attention !

- **Stéphanie Emmel**

Responsable service juridique
Caisse Nationale d'Assurance Pension
stephanie.emmel@secu.lu



d'Pensionskeess

DEJENEUR

12:30-13:45

*Développements récents au niveau européen
dans le domaine de la coordination des
régimes de sécurité sociale*

Eva Van Ooij



Recent developments at EU level in the field of social security coordination

European Commission, DG EMPL
Unit E2 – social security coordination



Overview

1. Mobility at a glance
2. Cross-border telework
3. Revision of Regulations 883/2004 and 987/2009
4. Digitalisation of social security coordination

Social security coordination rules protect people's social security rights when moving within Europe.

They guarantee that citizens continue to receive their benefits (*such as old-age, unemployment and family benefits*) and are covered by healthcare, even if they travel or move to another EU country.

Intra-EU mobility *in key figures*

in 2022

~16 mln

EU / EFTA citizens lived in another EU / EFTA country



~185 mln

Tourism trips to another EU Member State

Social Security Coordination in 2022 *in key figures*

242 mln
European Health
Insurance Cards (EHIC)
were in circulation

giving access to unplanned
necessary medical
treatment anywhere in
Europe on the same terms
as nationals.

6.2 mln
Pensions

disbursed to pensioners who
reside in another Member
State, for a total expenditure of
~ € 26.7 bln

~ 10.4 mln
Claims

received for cross-border
healthcare provided under social
security coordination rules, for a
total amount of about

€ 4.5 bln

~ 4.6 mln

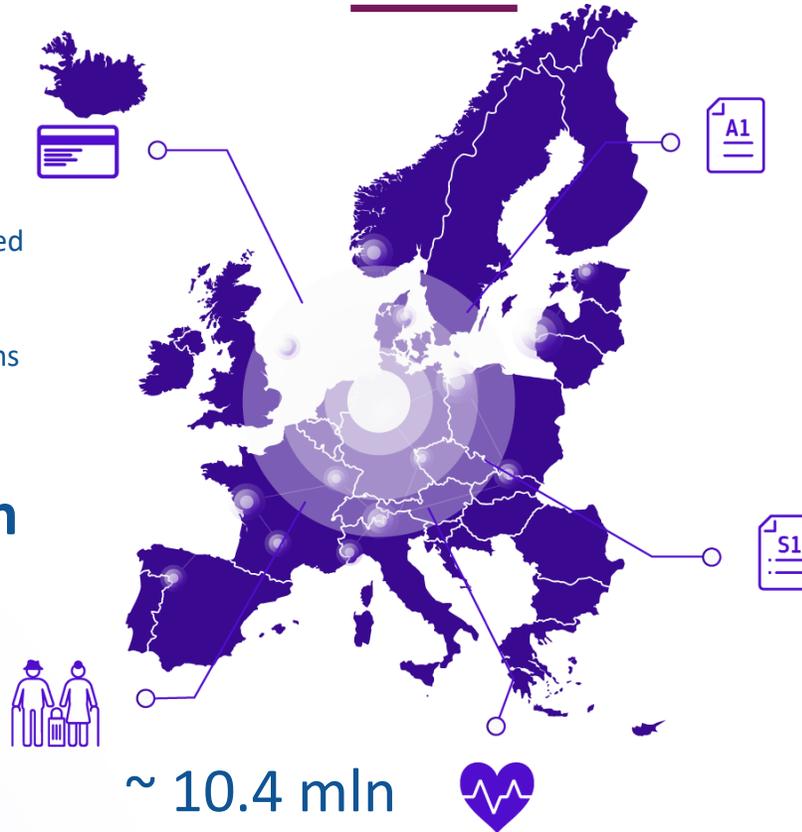
Portable Documents A1
were issued

attesting the social
security legislation
applicable to the holder.

2.1 mln

Portable Documents S1
were issued

certifying the
entitlement to
healthcare in another
Member State.



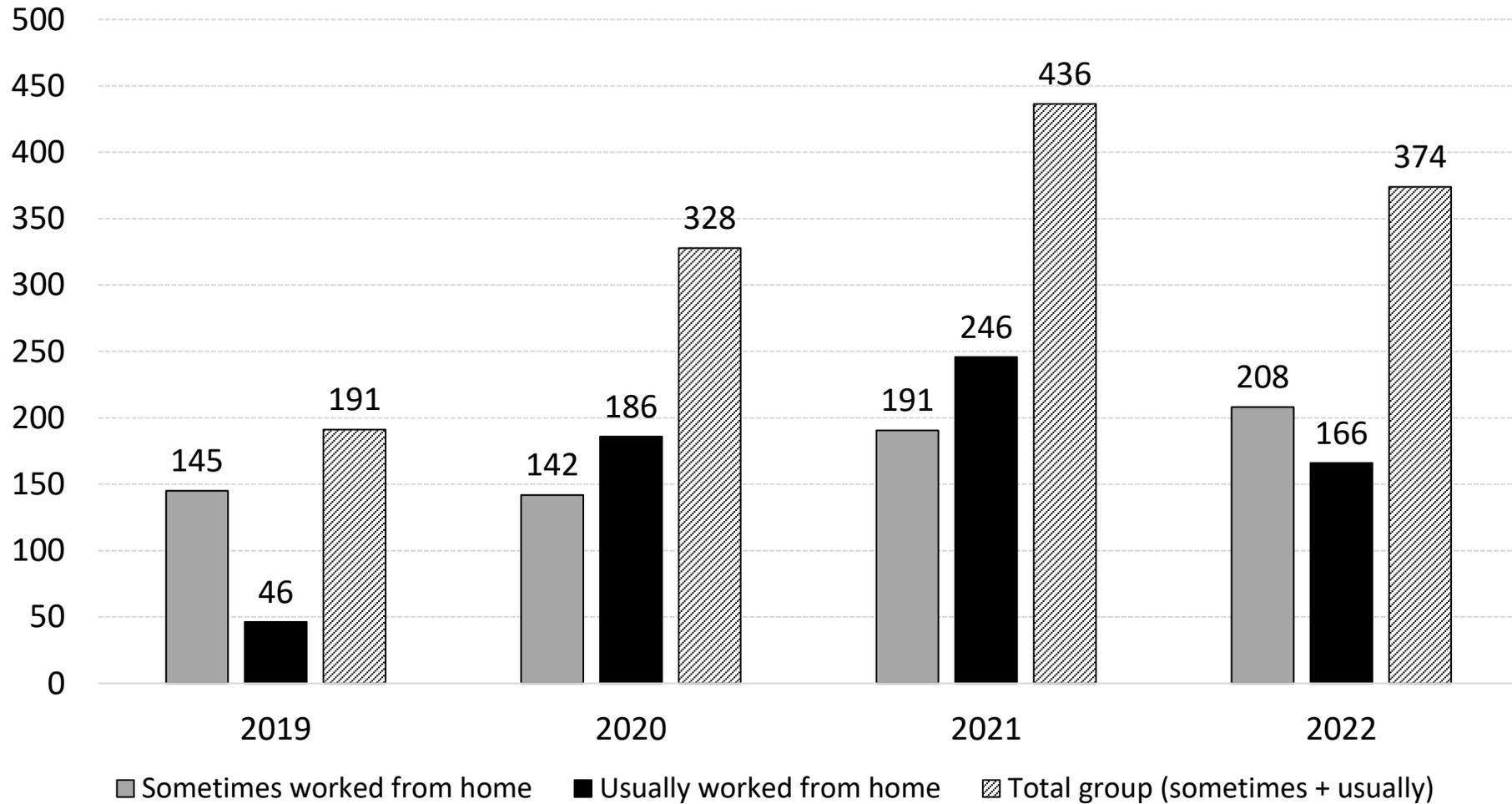


Cross-border telework

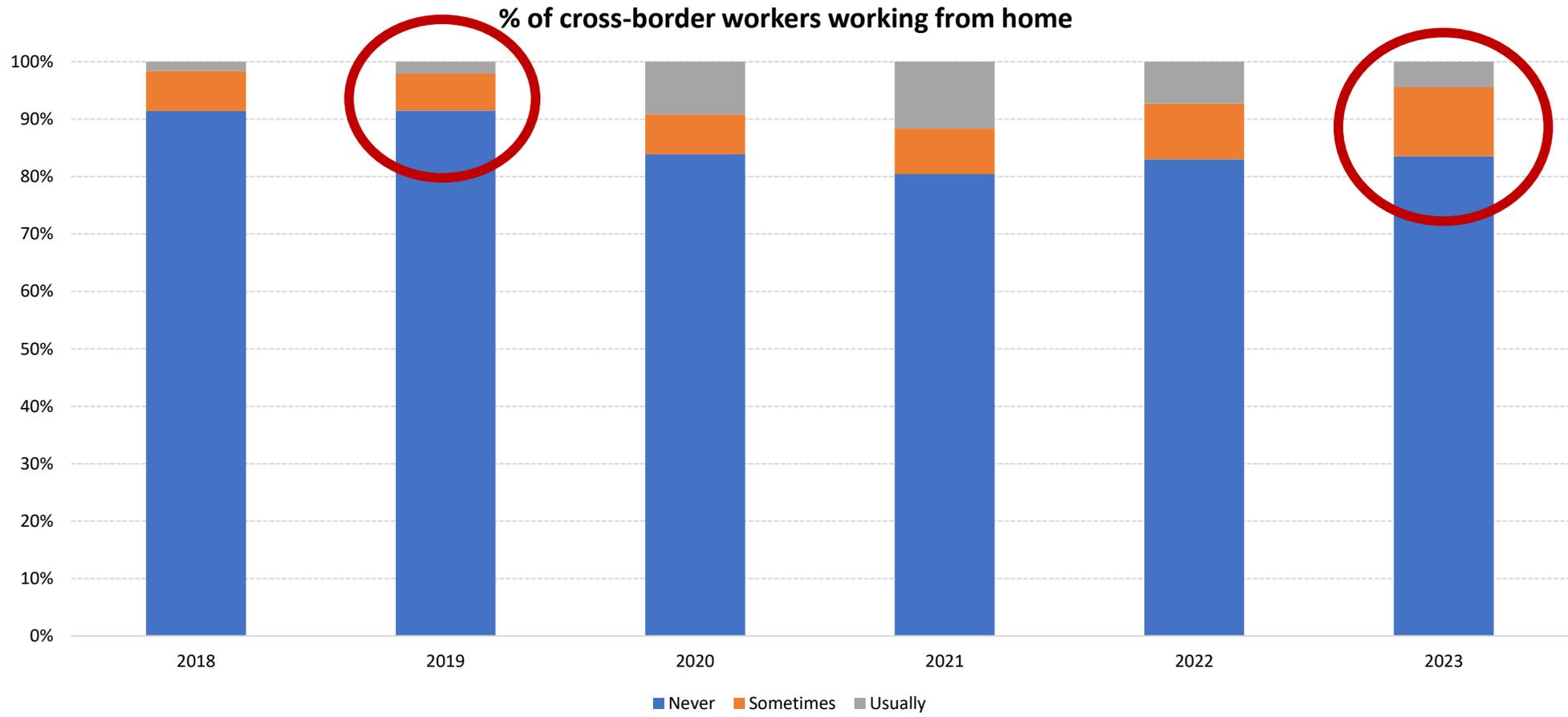
Covid-19 and telework 2

- Covid-19 measures forced people to work from home, also across borders. Telework was an important instrument to “flatten the curve” of COVID-19 infections.
- The Administrative Commission (AC) adopted a **Guidance Note on COVID-19 pandemic** for competent institutions, which was valid from **1 February** until **30 June 2022**.
- Objective: to avoid changes of the applicable legislation due to Covid-related telework.

Estimated number related to the about the 2 million cross-border workers in the EU working from home (in ,000)



Source: Calculations based on Eurostat EU-LFS data



}
Covid-19 period

Source: Calculations based on Eurostat EU-LFS data

Telework beyond the pandemic (1)

- Advantages for employers and workers: large-scale telework is here to stay
- In June 2022, the AC endorsed a **Guidance Note on Telework** (version 2022):
 - Transition period of 12 months (1 July 2022 - 30 June 2023)
 - Continuation of flexible interpretation of the applicable legislation rules (e.g. occasional telework can be considered as posting under Art.12 of Reg. 883/2004)
 - no abrupt changes of applicable legislation during that period to ensure a smooth transition for employers and workers and time for the MSs to come to a possible new agreement

Telework beyond the pandemic (2)

- During the transition period the Commission and Member States' representatives in the Administrative Commission set up a dedicated **ad-hoc group** focused on **cross-border telework** between September 2022 and March 2023.
- Results:
 - **New version of the Guidance Note on Telework** (version 2023) applicable from 1 July 2023 reflecting the findings of the ad-hoc group on the interpretation of Articles 12, 13 and 16 of Regulation (EC)
 - Proposal of a **Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework**: The framework agreement facilitates between the signatory states the conclusion of individual derogations in the interest of a category of employed teleworkers and their employer(s). There will be **prior consent** between the signatory states provided that certain conditions are met.



Framework Agreement on Telework

- Exception to Article 13(1): The agreement increases the threshold of >25% of physical (tele)work in the MS of residence to **less than 50% of the total working time teleworking** on the basis of Article 16 via prior-consent
 - **Applicable to employees** (not self-employed) who **telework in their state of residence**
 - **Applicable between 2 MSs only who are both a signatory state of the agreement**
 - **Applicable upon individual requests (opt-in)** from employers or **employees** concerned
- Entry into force: 1 July 2023 for 5 years (possible extension for 5 more years)
- Depository state: BE
- Signatories of 22 countries: AT, BE, CH, CZ, DE, ES, FI, FR, HR, IR, IT, LI, LU, LT, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SK, SI.
- Link: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>

Revision of the social security coordination Regulations





State of play – formal steps

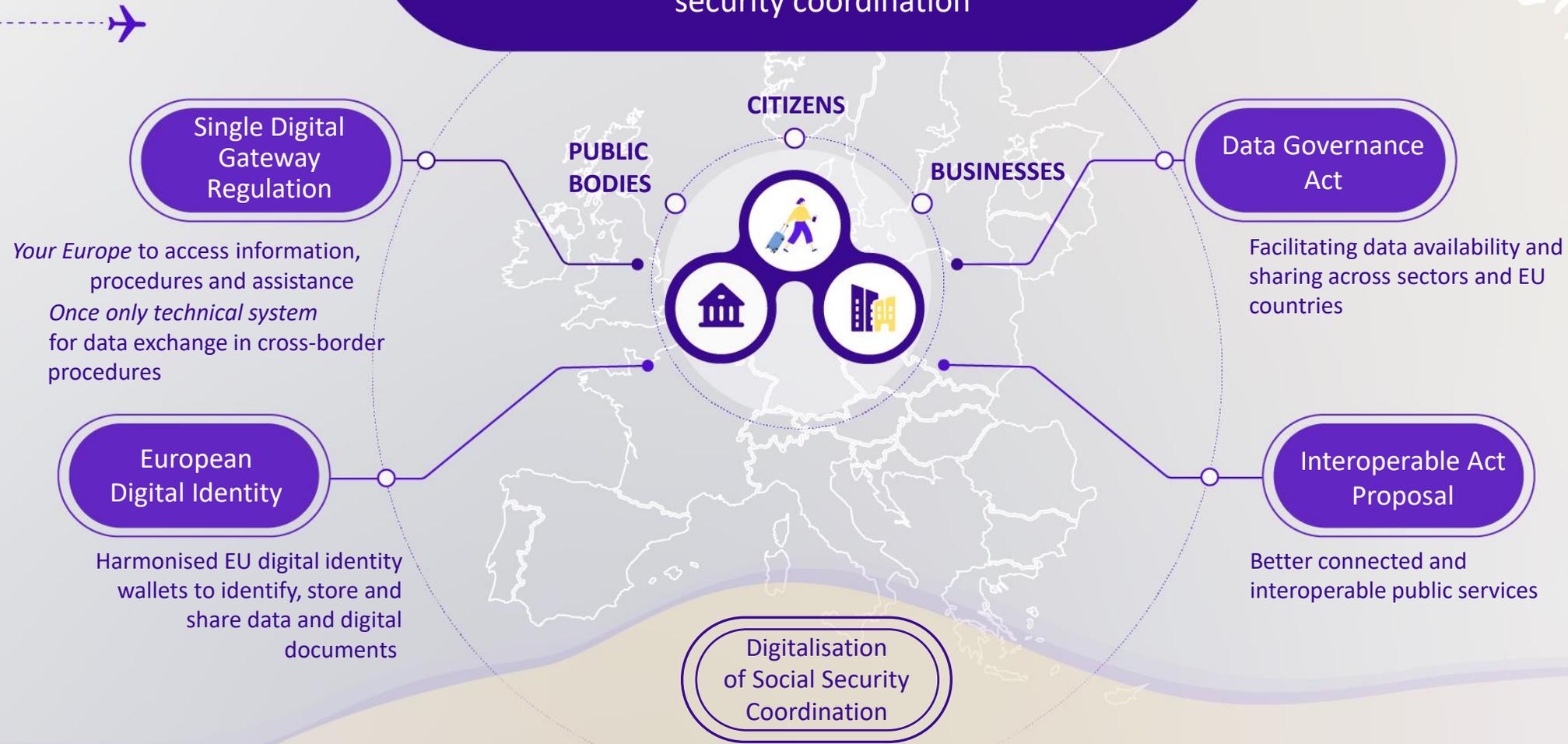
- Commission proposal adopted in December 2016
- Provisional agreement achieved between the negotiators of the European Parliament, the Presidency of the Council and the European Commission (March 2019 and December 2021)
- No qualified majority in the Council
- 18 trilogues ...
- To be continued: Negotiations during next legislative term to be expected.

Digitalisation

is crucial to building modern, efficient
administrations that respond to the needs
of citizens and businesses

Cross-sectoral EU Initiatives

supporting Citizens, Businesses and Public Bodies,
in cross-border exchanges and relevant for social
security coordination



Digitalisation of Social Security Coordination
is part of a broader landscape

We are working on

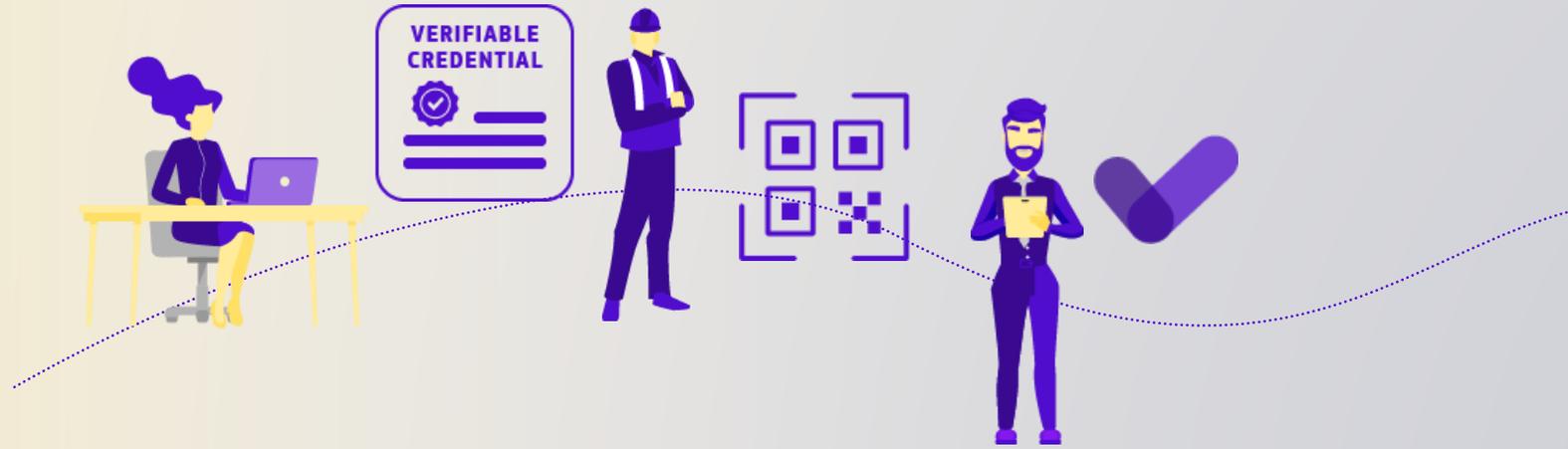
EESSI - IT system helping social security institutions exchange information across Europe



We are working on

European Social Security Pass initiative

A pilot project was launched to digitally verify citizens' social security entitlements across borders





MOBILE
CITIZEN

Your Europe

National Portals



Citizen requests a
Portable Document*

National Institution assesses
the request and approves the
issuance of the document

National Institution
CLERK

ESSPASS

CITIZEN



National Institution
creates a Verifiable
Credential

Citizen downloads the
Verifiable Credential in
her/his Digital Wallet



Wallet

future EUDI wallet



Verification App

Wallet

Citizen presents the Verifiable
Credential to the Verifier

Verifier checks the citizen's
Verifiable Credential

VERIFIER



EESSI

(when applicable**)

National Social Security
Institution in parallel shares the
information with the receiving
Institution via EESSI

National Institution

National Institution

** When these procedures
require an interaction between
institutions of different
countries, it will take place via
EESSI.

* Portable documents related to the
applicable legislation, pensions,
sickness and unemployment benefits
– e.g. EHIC, PD A1, PD S1...



EMPL-E2-UNIT@ec.europa.eu

Visit us @ <http://ec.europa.eu/social>

About digitalization @ [digitalisation of social security coordination](#)

Press release @ [Digitalisation in social security coordination](#)

*Développements récents au niveau européen
dans le domaine de la liberté de circulation
des travailleurs*

Vanessa Villaroya



Recent developments on EU labour mobility

MoveS seminar
Luxembourg, 21 June 2024

Vanessa Villarroya
European Commission – DG Employment – Unit E1



Overview

- 1. Intra EU labour mobility**
- 2. Implementation report on Directive (EU) 2018/957**
- 3. Recent developments + recent case law**



Annual report on intra-EU labour mobility

2023

Annual Report on intra-EU labour mobility 2023

Annual report on Intra-EU labour mobility:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1172&furtherNews=yes&newsId=10788>

Report on Cross-border work in the EU and EFTA countries:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8603&furtherPubs=yes>

Annual Intra-EU Labour Mobility Report 2023

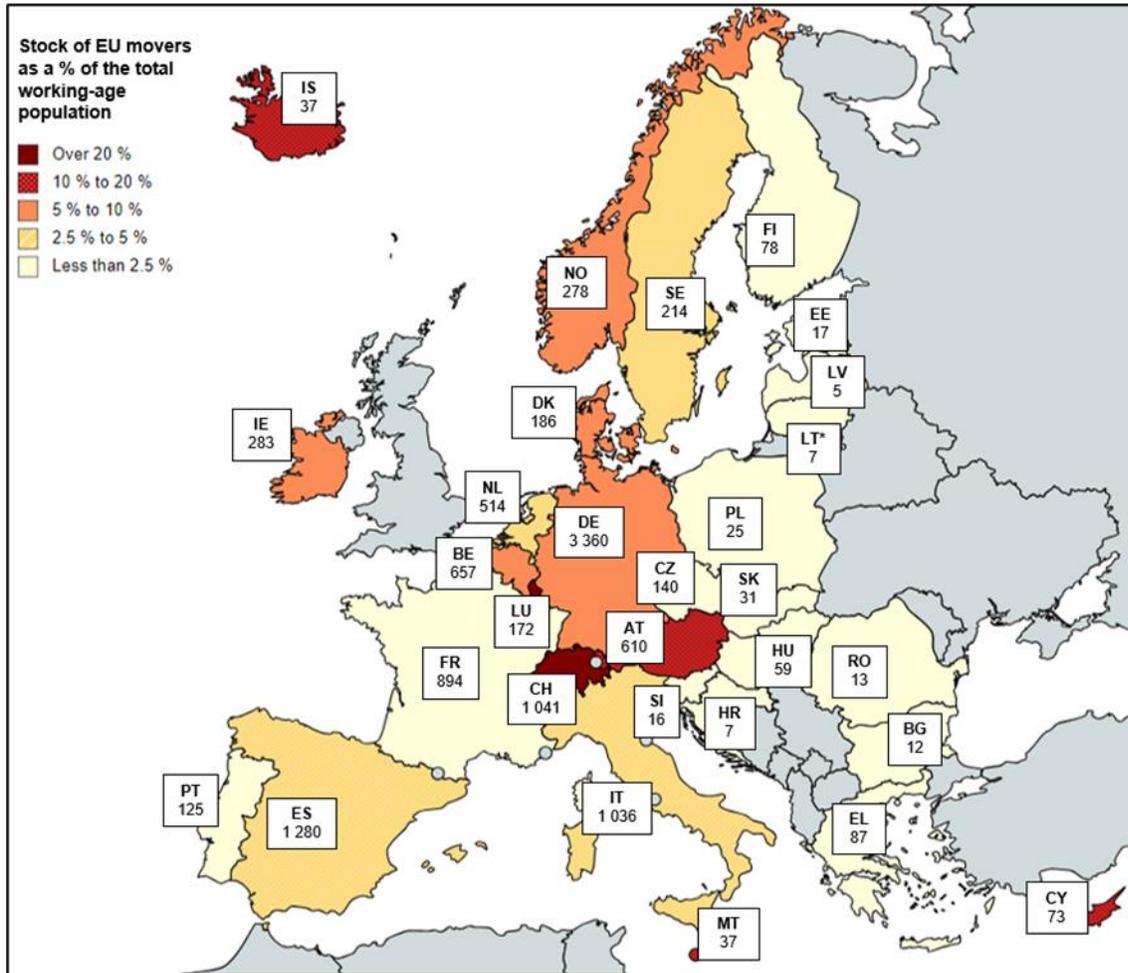
- *~ 14 million movers (all ages)*
- *~ 10 million working age movers*
- *3.8 % of EU working age population*
- *Stagnation of working age movers*

- **~ 17 million TCN (working age)**

- *4.6 million postings (+27%)*
- *1.8 million cross-border workers (+8%)*

- **859 000 movers (+7%)**
- **656 000 returnees (+11%)**

Key Destinations



Facts

- *More movers in ES than in FR or IT*
- *~80% of movers in Italy are RO citizens*
- *CH: destination for >1 million movers and 340' cross-border workers*
- *18 countries with share of movers in working age population < 5%, in 2 countries > 20%*

Intra EU labour mobility (ii)

Where do movers come from?

- They come from
 - RO (>1/5)
 - IT and PL (1/5)
 - PT, HR, BG (1/5)
 - DE, FR, EL, ES (almost 1/5)
 - Remaining 17 MS (1/5),



Where do they go to?

- They go to
 - DE (1/3),
 - ES, IT and FR (1/3),
 - 1/3 to the rest of the EU

Action Plan to tackle labour and skills shortages

ACTION PLAN



Support the **activation** of underrepresented people in the labour market



Providing support for **skills, training and education**



Improving **fair intra-EU mobility for workers and learners**



Improving **working conditions**



Attracting talent from outside the EU

#EuropeanYearOfSkills
#SocialRights

Ongoing work: Free movement of workers

- *Enforcement activities:*
- *infringements;*
- *complaints;*
- *petitions;*
- *parliamentary questions;*
- *SOLVIT.*
- *Withdrawal Agreement: monitoring*

Ongoing work: Posting of workers

- Conformity check on enforcement Directive Directive 2014/67
- Infringement proceedings:
Reasoned opinions: January 2023
- Conformity check on amending Directive 2018/957
- Implementation report on Directive 2018/957



Implementation report **Directive (EU) 2018/957:** **main amendments**

- Core rights: Remuneration and other core-rights
- Posting allowances
- Long-term posting
- Temporary employment agency work
- Transparency of information



Implementation report Directive (EU) 2018/957

- Since 4 November 2021: All Member States notified full transposition
- On 30 April 2024: **Report** on the application and implementation by Member States of the Amending Directive
- Article 2 of the Amending Directive: Specific request to do the review and include in particular whether further measures to ensure a level playing field and protect workers are required in the case of **subcontracting**



Implementation report Directive (EU) 2018/957

- Accompanying **Staff Working Document** providing in-depth analysis
- **Study** supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directives with focus on the situation of temporary cross-border mobile workers and workers in subcontracting chains



Implementation report Directive (EU) 2018/957

- Data from Member States, MoveS network, ECPW, ELA, and supporting studies
- Consideration of practical effectiveness of measures (where possible)
- **Not exhaustive** account of all national measures
- **Non-prejudicial** to Commission's role as guardian of the Treaties



Implementation report Directive (EU) 2018/957

- Member States legislation **substantially compliant** with the Directive
- **Some issues of non-conformity** identified regarding various elements of transposition and application
- Commission will continue working with Member States, with the support of ELA, on correct transposition and application of posting rules
- No need to propose amendments to the Directive (EU) 2018/957 or to Directive 96/71/EC



Implementation report Directive (EU) 2018/957: remuneration

- Almost all Member States included the provision on remuneration established by the Directive in their national legislation
- Different approaches to implementation (general definition of remuneration, enumeration of mandatory elements, reference to collective agreements)
- Most of the Member States consider that the change from “minimum rates of pay” to “remuneration” has improved the rights of posted workers



Implementation report **Directive (EU) 2018/957:** **remuneration**

- There are some difficulties in determining the remuneration applicable to posted workers with all its mandatory elements
- Further action on a tool to facilitate the calculation of the remuneration of posted workers and increase its transparency
- Tool to be used and implemented at national level



Implementation report Directive (EU) 2018/957: information

- Report shows shortcomings with respect to the content of the information published in the national websites on posting:
 - Particularly on remuneration
 - Difficulty to find information on collective agreements
 - Incomplete or outdated information



Implementation report **Directive (EU) 2018/957:** **additional core rights**

- Persistent **concerns regarding substandard accommodation** conditions regarding both quantity and quality (e.g. small size, equipment defect, inadequate electrical installations and sanitary facilities)
- Targeted awareness-raising campaigns to address substandard conditions of accommodation

Implementation report Directive (EU) 2018/957: long-term posting

- Specification of additional terms and conditions of employment varies
 - **Closed list of additional terms and conditions**
- Time limit and format for the motivated notification vary
- Information on the **single official national website** on the terms and conditions of employment has to include long-term posting

Implementation report Directive (EU) 2018/957: posted temporary agency workers

- Almost all Member States included in their national legislation the provisions of the Directive related to posted temporary agency workers
- High risk that new provisions are not applied in practice – intentionally or due to lack of awareness of applicable rules
- May result in situations where the least favourable rights are applied to posted workers

Implementation report Directive (EU) 2018/957: posting allowances

- The employer has to reimburse the posted worker for expenditure actually incurred on account of the posting under the law applicable to the employment contract
- Some Member States have not included some specific provisions on posting allowances in their national legislation



Implementation report Directive (EU) 2018/957: monitoring, control and enforcement

- Administrative fines or penalties differ in kind and amount
- Sanctions may also include other enforcement measures (e.g. warnings, suspensions or prohibition of services, suspension of payments)



Implementation report Directive (EU) 2018/957: subcontracting

- Long subcontracting chains **may affect the rights of posted workers**, as well as the level playing field between companies
- Liability rules are an important tool through which posted workers may claim their rights (e.g., unpaid remuneration)
- The Enforcement Directive 2014/67/EU enables Member States to lay down more stringent rules on subcontracting liability at the national level (e.g., on the scope and the range).

Implementation report Directive (EU) 2018/957: subcontracting

- All Member States have adopted national provisions on subcontracting liability within the construction sector.
- Most Member States limit the subcontracting liability provided for under the Enforcement Directive to the direct contractor.
- 10 Member States have introduced a full chain liability (i.e., a subcontracting liability that is not limited to one link up the chain)



Implementation report Directive (EU) 2018/957: subcontracting – good practices

- **Implementation of subcontracting chain liability mechanisms**
 - In construction and other sectors
 - For the first, second or all subcontractors
- **Limiting subcontracting levels**
- **Enhancing cross-border cooperation and inspections (possibly with the help of ELA)**



Implementation report Directive (EU) 2018/957: third-country nationals

- Growth trends and expected future expansion
- Application of posting directives to third-country nationals
- Special vulnerability of posted TCNs
- High risk of abuse (i.e. fraudulent posting, labour rights violations, precarious working conditions, irregular payment or non-payment of social contributions)



Implementation report **Directive (EU) 2018/957:** **third-country nationals - good practices**

- Access to information and TCN-rights-focused initiatives
- Exchange of information on competent authorities
- High importance of transnational cooperation between national enforcement bodies
- Reinforced enforcement in high-risk sectors



Evaluation of ELA

- Article 40 of the Regulation (EU) 2019/1149 - the Commission shall carry out an evaluation of the Authority's performance in relation to its objectives, mandate and tasks by 1 August 2024, and every five years thereafter.
- Ongoing work on an independent supporting study covering the period 2019 (Q3) to 2023 (Q2)
- Commission Staff Working Document under preparation



Recent case law (i)

- **Recognition of experience in the public service of other Member States:** C-24/17 ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST V REPUBLIK ÖSTERREICH; C-703/17 KRAH; C-710/18 - WN V LAND NIEDERSACHSEN; C-86/21 - Gerencia Regional de Salud de la Junta de Castilla y León, C-132/22 -BM, NP – v – Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR,
- **Access to social advantages:** C-447/18 UB V GENERÁLNY RIADITEĽ SOCIÁLNEJ POISŤOVNE BRATISLAVA; C-483/17 TAROLA; C-181/19 – JD V JOBCENTER KREFELD – WIDERSPRUCHSSTELLE; C-27/20 PF,QG c, Caisse d’allocations familiales; C-328/20 Comission/Austria, Case C-411/22 - Thermalhotel Fontana, C- 116/23 – AT care leave allowance
- **Frontier workers’ rights:** C-410/18 NICOLAS AUBRIET V MINISTRE DE L’ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE; C-801/18 EU CONTRE CAISSE POUR L’AVENIR DES ENFANTS; C-802/18 - CAISSE POUR L’AVENIR DES ENFANTS V FV, GW; C-830/18 - PF AND OTHERS V LANDKREIS SÜDLICHE WEINSTRASSE



Recent case law (ii)

- **Taxation:** C-272/17 Zyla; C-35/19 BU / Belgium; C-168/19 and 169/19 HB and IC/ Istituto nazionale previdenza Sociale; C-241/20 BJ/ Belgium
- **Recognition of professional qualifications:** C-634/20 A Sosiaali-JA; C-577/20 A Ja Terveysalan; C-166/20 BB/Lietuvos Respublikos
- **Residence rights:** of jobseekers (C-710/19 GMA V BELGIUM), of retired workers (C-32/19 - AT V PENSIONSVERSICHERUNGSANSTALT)
- **Retention of worker status** C-438/17 Tarola
- **Residence requirement for debtor protection** C-716/17 - A
- **Sport cases** C-680/21, Royal Antwerp Football Club

EMPL-E1-UNIT@ec.Europa.eu

visit us @ <http://ec.Europa.eu/social>



© European Union 2023

Unless otherwise noted the reuse of this presentation is authorised under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license. For any use or reproduction of elements that are not owned by the EU, permission may need to be sought directly from the respective right holders.

Table-ronde sur le Télétravail transfrontalier

Jean Philippe Lhernould

Cécile Porcher et Raoul Rollinger

Flora Castellani et Michel Marques

Christophe Knebler

Christian Simon-Lacroix

Julien Dauer

Nouveau cadre juridique du télétravail européen sécurité sociale

Séminaire MoveS

vendredi 21 juin 2024, Luxembourg

Pr Jean-Philippe Lhernould, Université de Poitiers

Acte 1

Avant la crise sanitaire

Télétravail à temps plein

- Principe : affiliation dans l'Etat du lieu de travail (art. 11, al. 3, a), règl. 883/2004)
- Comment localiser l'endroit où l'activité de télétravail est exercée?
 - « la notion de «lieu d'exercice» d'une activité doit être entendue (...) comme désignant **le lieu où, concrètement, la personne concernée accomplit les actes liés à cette activité** » (*Partena*, affaire C-137/11)
 - « S'il ressort d'éléments pertinents autres que de documents contractuels que la situation d'un travailleur salarié diffère, en fait, de celle décrite dans de tels documents, l'obligation d'appliquer le règlement correctement signifie qu'il **incombe à l'institution concernée, quel que soit le libellé des documents contractuels, de fonder ses constatations sur la situation réelle du travailleur salarié** et, le cas échéant, de refuser de délivrer le certificat A1 » (*Format I*, C-115/11)

Télétravail à temps partiel

- Une personne qui exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres est soumise:
 - à la **législation de l'État membre de résidence s'il exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre; ou, à défaut** :
 - à la législation de **l'État membre dans lequel est situé le siège ou l'établissement de l'entreprise ou de l'employeur [s'il s'agit d'un seul employeur]** » (article 13.1)a)

Télétravail à temps partiel

- « Partie substantielle de l'activité salariée » = partie quantitativement substantielle de toutes les activités, sans qu'il s'agisse nécessairement de la majeure partie de ces activités
 - Critères indicatifs : temps de travail et/ou rémunération
 - **Une part inférieure à 25 % est un indicateur qu'une partie substantielle des activités n'est pas exercée** dans les États membres concernés (règl. 987/2009, article 14§8).

Exemple: Télétravail 2 jours / semaine à Strasbourg où réside le salarié, et 3 jours à Luxembourg où l'employeur est situé = affiliation en France

Détachement ?

- « Une personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur qui y exerce normalement ses activités et qui est détachée par cet employeur auprès d'un autre État membre pour effectuer un travail pour le compte de cet employeur continue d'être soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévue de ce travail n'excède pas 24 mois » (art. 12§1, Règl. 883/2004).
 - Le détachement exige-t-il que le télétravail soit effectué à l'initiative ou avec l'accord de l'employeur (« envoyé » par l'employeur) et non à l'initiative du seul employé?

Acte 2

Pendant la crise sanitaire

Mesures prises par les États membres

- **Période de flexibilité** mise en place pendant la crise sanitaire
 - Le recours au télétravail transfrontalier n'a eu aucune incidence sur la détermination de la législation de sécurité sociale applicable, y compris lorsque la part d'activité en télétravail réalisée sur le territoire de l'État de résidence était significative voire totale,
 - Période prolongée à plusieurs reprises, **jusqu'au 30 juin 2023**

Mesures prises par les États membres

- **Lignes directrices de la Commission fondées sur la force majeure:** le télétravail dans un État membre autre que l'État membre compétent (« habituel ») d'emploi, en raison de la COVID-19, ne devrait pas entraîner de modification de la législation applicable
 - i. Certains États Membres (BE, CZ, DK, FR, DE, IE, LV, NL, PT, SK, SE) ont **unilatéralement neutralisé la règle des 25%**
Prorogé jusqu'au 30 juin 2023
 - ii. Certains États membres (BG, HR, CY, FI, IT, LT, LU, PL, RO, SL, ES) ont conclu **des accords au titre de l'article 16 du règlement 883/2004**
« Deux ou plusieurs États membres (...) peut, d'un commun accord, prévoir des exceptions aux articles 11 à 15 dans l'intérêt de certaines personnes ou catégories de personnes »
 - iii. Certains États membres ont appliqué les règles sur le **détachement** (ex. Estonie)
 - iv. Certains États membres n'ont pris **aucune mesure ad hoc** (par exemple, Autriche)

Acte 3

Depuis l'accord-cadre

Cadre juridique

- Accord multilatéral
 - Accord qui n'est pas du droit de l'UE
 - Dérogatoire au règlement 883/2004, mais lié à celui-ci (via l'article 16)
 - Facultatif : ouvert à la signature, sans contrainte (liste des pays signataires tenus par la Belgique : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/activites-internationales/teletravail-transfrontalier-dans-lue-lee-e-et-la-suisse>)
- Objet
 - définit les conditions dans lesquelles un travailleur peut bénéficier de jours supplémentaires de (télé)travail dans l'Etat de résidence sans que celui-ci devienne **l'Etat d'affiliation pour la sécurité sociale**
 - Aménage une procédure simplifiée pour l'instruction des demandes

Accord-cadre : bénéficiaires (1)

- Etre **travailleur salarié** (exclusivement salarié) au sens de l'article 13§1, a) du règlement 883/2004
 - S'applique uniquement aux salariés qui sont employés par un seul employeur (ou par plusieurs employeurs tous situés dans le même État membre)
- Exercer son **activité uniquement sur le territoire de deux EM**
 - Pourvu qu'ils soient signataires de l'accord-cadre
 - Télétravail dans l'Etat de résidence / présentiel dans l'Etat du siège social (siège d'exploitation)
- Faire **habituellement** du télétravail

Accord-cadre : bénéficiaires (2)

Le FA **ne couvre pas les télétravailleurs** qui :

- i) exercent habituellement une activité autre que le télétravail dans l'État membre de résidence et/ou
- ii) exercent habituellement une autre activité dans un autre État membre
- (iii) sont des travailleurs indépendants

Accord-cadre : bénéficiaires (3)

- C'est quoi, « être en télétravail » ?
 - i. une activité qui **peut être exercée à partir de n'importe quel endroit**
 - ii. **pourrait être exercée dans les locaux de l'employeur,**
 - iii. **est basée sur la technologie de l'information** afin de rester connecté à l'environnement de travail de l'employeur ou de l'entreprise ainsi qu'aux parties prenantes, et ce afin d'accomplir les tâches assignées par l'employeur

NB: Le **télétravail transfrontalier doit faire l'objet d'un accord formel ou informel entre l'employeur et le travailleur salarié.** La demande d'application de l'Accord-cadre doit être faite par consentement mutuel.

Accord-cadre : bénéficiaires (3)

- « Le télétravailleur doit rester **connecté à l'environnement de travail de l'employeur** pour accomplir les tâches qui lui sont assignées...
- ...Ce **lien informatique doit être normalement et habituellement présent**, mais pas nécessairement durant un temps de travail à 100 % (par exemple, lecture de documents ou correction hors ligne d'examens par un professeur)...
- ...Cela suppose qu'en règle générale, les activités manuelles effectuées en dehors des locaux ou du lieu d'exploitation de l'activité commerciale de l'employeur ne relèvent pas du champ d'application de la définition » (mémoire explicatif)

Accord-cadre : objet (1)

- Impact sur la détermination de la législation applicable
 - Inutile pour les personnes qui font marginalement du télétravail (- 25% du **temps de travail**) = loi du lieu du siège social (identique au lieu habituel de travail)
 - Inapplicable pour les personnes qui font **au moins 50% de télétravail** = loi du lieu de résidence
 - Une personne qui effectue **habituellement** un télétravail transfrontalier sera soumise à la législation de l'État membre dans lequel l'employeur a son siège social ou d'exploitation, **à condition que le télétravail transfrontalier dans l'État membre de résidence représente moins de 50 % du temps de travail total**
 - **NB : seul compte la quotité de travail, pas la part de rémunération**

Accord-cadre : objet (2)

- Produit tous ses effets sur les prestations et cotisations
- **Allocations chômage**
 - « En l'absence de règle particulière dans l'accord, relative à l'indemnisation chômage des personnes, qui au cours de leur dernière activité salariée étaient travailleurs frontaliers, celle-ci reste régie par l'article 65 du règlement 883/2004 = l'État membre de résidence reste compétent pour servir les prestations chômage conformément à l'article 11, paragraphe 3, c »
(instruction ministérielle DSS/DACI/2023/155 du 27 septembre 2023)
- **Prestations familiales**
 - Luxembourg reste l'Etat prioritaire

Accord-cadre : exemples

1. L. travaille en télétravail depuis son domicile en France pour 40 % de son temps de travail. Elle travaille 60 % de son temps de travail au Luxembourg (siège statutaire de son employeur)
 - Les deux pays étant signataires de l'accord cadre, l'application de l'accord-cadre peut être demandée = affiliation au Luxembourg (certificat A1 via accord art. 16)
2. F. télétravaille 40% de son temps de travail depuis son domicile en France et 60% au Luxembourg dans la succursale de son employeur qui a son siège statutaire en Allemagne
 - L'accord-cadre n'est pas applicable = en principe, affiliation en Allemagne
3. P. est en en télétravail salarié pour 35 % de son temps depuis son domicile en France et passe le reste du temps au Luxembourg au siège statutaire de son employeur. P a également une activité indépendante de coach fitness en France.
 - L'accord-cadre n'est pas applicable = en principe, affiliation en France

Accord-cadre : procédure (1)

- Procédure (article 18 du règlement 987/2009)
 - « **L'employeur ou la personne (...)** en fait la demande, **préalablement si c'est possible**, à l'autorité compétente ou à l'entité désignée par l'autorité de l'État membre **dont l'application de la législation est demandée** par le travailleur salarié ou la personne concernée ».
 - « La demande d'application de l'Accord-cadre doit être faite par consentement mutuel »
 - Aucune **demande rétroactive** pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur de l'accord-cadre, mais possibles si :
 - i) la période demandée avant la date à laquelle la demande a été présentée n'excède pas 3 mois (et ne peut être antérieure au 1^{er} juillet 2023), ou
 - ii) cette **demande est présentée au plus tard le 30 juin 2024** et la période précédant la date à laquelle la demande a été présentée n'excède pas 12 mois

Accord-cadre : procédure (2)

- Un accord peut être donné pour un maximum de 3 ans, avec des prolongations possibles sur une nouvelle demande
 - « Si la situation factuelle change, l'employeur ou le travailleur salarié doit en informer immédiatement l'État membre qui a délivré le formulaire A1. Cet État membre doit alors réévaluer la situation et, le cas échéant, retirer le formulaire A1 ou mettre fin à sa validité » (mémoire)
 - L'institution compétente de l'État signataire dont la législation est applicable fournit un **certificat A1**
- « Cette décision peut être contestée par les institutions de contrôle françaises s'il apparaît que tout ou partie des conditions ne sont pas ou plus remplies » (instruction ministérielle FR, préc.)

Accord-cadre : procédure (3)

- En cas de refus de la demande:
 - Voies de recours internes (si elles existent)
 - Application de l'article 13 du règlement 883/2004 (loi du lieu de résidence...si considéré comme lieu habituel de travail)
 - Dérogation individuelle au titre de l'article 16 du règlement 883/2004

Accord-cadre : divers

- Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2023
- Pays signataires : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Hongrie, Italie (1^{er} janvier 2024), Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, République tchèque + Liechtenstein et Norvège.
- Pays non signataires : GB...
- En dehors du FA, il reste possible de conclure des « accords article 16 »

Questions

- Conséquences d'une non-déclaration ?
- Traiter différemment les résidents et non-résidents ?
 - Différences de traitement à l'embauche ?
 - Limiter le nombre de jours de télétravail pour les non-résidents?
- Risque de jours de télétravail « non-officiel » ?
- Comment calculer le nombre de jours de télétravail?
 - Journées entières? Demies-journées?
 - Appréciation sur la semaine ? Le mois ? L'année ?
- Et si la France dénonce l'accord-cadre?
 - Valeur des certificats A1 en cours?

aurait pu dialoguer avec les se-
cours. C'est conscient qu'il a
été transporté aux urgences au

les témoins bien involontaires
de cette noyade accidentelle.

dans une dépendance de la
maison. Poules, cailles, oi-

çants de la rue de la République
étaient aussi sur le pont. Dans

un peu plus long...
● **Mélanie Courte**

Luxembourg

Télétravail/frontaliers: vous avez reçu un courrier du Centre commun de la Sécurité sociale? Pas de stress

De nombreux frontaliers ont reçu dernièrement un courrier du CCSS leur indiquant qu'ils travaillaient dans deux États-membres différents. Une situation due au télétravail qui pourrait les empêcher de bénéficier d'une couverture sociale au Luxembourg alors qu'ils sont pourtant dans les clous de la législation. Heureusement, cette lettre est une procédure normale qui ne devrait pas les impacter.

C'est le coup de stress de la semaine pour les travailleurs frontaliers. Beaucoup d'entre eux ont reçu un courrier du CCSS (Centre commun de la Sécurité sociale) indiquant qu'ils exerçaient une activité professionnelle sur deux territoires différents et qu'une procédure de vérification était en cours. Toujours d'après le CCSS, trois



Une des causes pouvant être à l'origine de l'envoi est l'exercice d'une activité parallèle par un travailleur dans un autre État que le Grand-Duché. Photo d'illustration Philippe Neu/archives

raisons peuvent expliquer l'envoi de cette lettre:

► Si le travailleur exerce son activité à l'étranger pour le

compte d'une entreprise luxembourgeoise;

► S'il dépasse le temps de télétravail défini par l'accord-ca-

dre entre son pays et le Luxembourg;

► S'il exerce une activité parallèle dans un autre État que le Grand-Duché.

Évidemment pour la plupart des frontaliers, c'est bien le télétravail qui est en cause. L'accord prévoit qu'ils peuvent télétravailler entre 25 % et moins de 50 % de leur temps de travail. Au-delà, ils ne peuvent plus être affiliés au CCSS et doivent être couverts par l'organisme de Sécurité sociale de leur pays. Ce changement aura aussi un effet sur le calcul de leur future retraite.

Une procédure tout à fait normale

Pourtant, même les travailleurs frontaliers respectant ce seuil ont reçu ce courrier qui explique que leur dossier a été transféré aux organismes

compétents, comme l'Urssaf en France, pour vérification. De quoi en inquiéter plus d'un, voyant déjà leur couverture sociale s'envoler et revenir dans leur pays de résidence.

Heureusement il s'agit, d'après le CCSS, d'une procédure tout à fait normale. Tout salarié dont l'employeur a déclaré qu'il travaillait au moins 25 % en télétravail fait l'objet d'une procédure et ce même s'il n'atteint pas la limite des 50 %. Les personnes concernées n'ont aucune démarche à faire et doivent simplement attendre la fin des contrôles. Une fois le dossier clôturé, tout rentrera dans l'ordre.

En attendant, comme le précise le courrier du CCSS, les travailleurs restent toujours affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise le temps de la procédure.

● **Jérémie Nadé (Le Quotidien)**

Télétravail temporaire: détachement (1)

- Le télétravail dans un autre État membre pour le compte de l'employeur pourrait être considéré comme couvert par l'article 12 du règlement 883/2004 (détachement)
 - s'applique à tout **télétravail formalisé ou informel** entre l'employeur et l'employé
 - pas besoin de différencier dans l'intérêt ou à l'initiative de qui le télétravail est effectué
 - Le télétravail ne doit **pas être habituel**
 - « L'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004 ne concerne que les cas où le télétravail dans un autre État membre est aléatoire et ne fait pas partie du mode de travail habituel »
 - Pas de limite temporelle autre que les 24 mois, pourvu qu'il s'agisse de télétravail temporaire
 - Le télétravailleur doit **déjà être soumis à la législation de sécurité sociale de « l'État d'envoi »** avant de commencer le télétravail

Si conditions réunies : certificat A1

[Commission administrative - Note d'orientation sur le télétravail - AC 125/22REV3]

Télétravail temporaire : détachement (2)

- Un employeur doit fermer les locaux de l'entreprise pour des travaux
- Le salarié télétravail parce qu'il doit s'occuper d'enfants malades, de parents âgés, de jeunes enfants...
- Le salarié convient avec l'employeur qu'il fera du télétravail au cours des semaines suivantes afin de mieux se concentrer sur un projet spécifique
- L'employé reste sur son lieu de vacances pour télétravailler pendant un mois supplémentaire avant de rentrer chez lui et de reprendre le travail au bureau

Table-ronde sur le Télétravail transfrontalier

Cécile Porcher et Raoul Rollinger

Télétravail transfrontalier et sécurité sociale

Séminaire MoveS – 21.06.2024



CCSS
Centre commun de
la sécurité sociale

Qu'entend-t-on par télétravail ?

- Activité similaire à celle habituellement exercée dans les locaux de son employeur ou de son lieu de travail usuel
- À distance
- Possibilité de se connecter au système d'information de son employeur

Quel est l'impact du télétravail pour le Luxembourg ?

- Principes fondamentaux
 - lex loci laboris
 - affiliation unique
- Règles « classiques » encadrant le télétravail régulier (article 13 du règlement (CE) n°883/2004) :
 - Application à toute activité régulière dans deux ou plusieurs États membres [pluriactivité]
 - Principe = affiliation à la sécurité sociale de l'État membre de l'employeur sauf si activité substantielle dans l'État membre de résidence
- Risque accru de dépassement du seuil prévu par les règles « classiques » (activité substantielle dans son EM de résidence)
- Mise en place d'un accord dérogatoire d'application restreinte : accord-cadre sur le télétravail.

Activité salariée - télétravail régulier

Pluriactivité (article 13)

- S'applique lorsque le télétravail :
 - est effectué depuis n'importe quel État membre autre que celui de son employeur
 - représente moins de 25% ou 50 % et plus de son temps de travail

Accord-cadre sur le télétravail

- S'applique au télétravail :
 - effectué exclusivement depuis son État membre de résidence
 - représentant entre 25% et moins de 50% de son temps de travail
 - correspondant à la seule et unique activité exercée de manière régulière à l'étranger

Pour plus d'informations, consultez notre site internet : <https://ccss.public.lu/fr/employeurs/secteur-prive/activite-etranger/accord-teletravail.html>

Comment déclarer ?

Nouvelles procédures depuis le 2 avril 2024



SECUline



Formulaire



Site web
temporaire pour
la déclaration
du télétravail

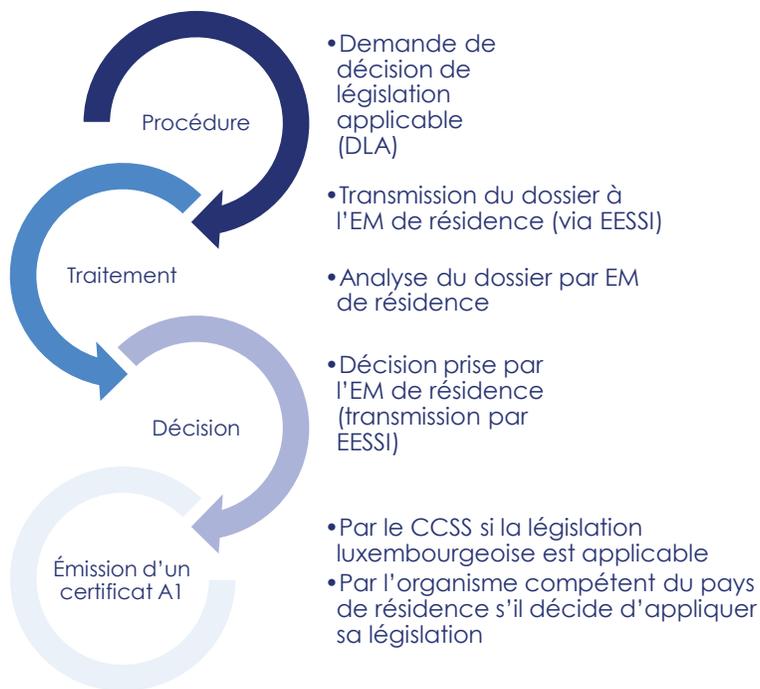
Et ensuite?

EM : État membre
EESSI : Electronic Exchange of Social Security Information

Première analyse de la déclaration par le CCSS pour déterminer la procédure à suivre :

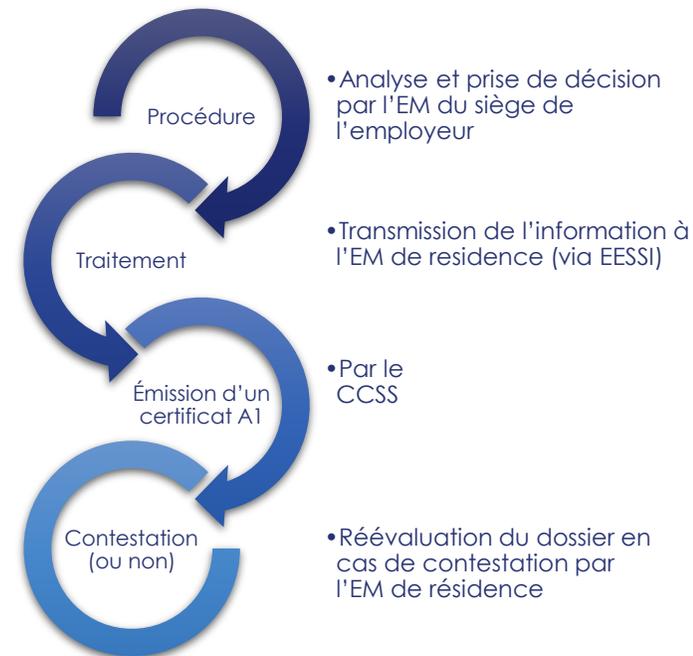
Pluriactivité

État compétent = État de résidence



Accord-cadre

État compétent = État de l'employeur



Optimiser la déclaration du télétravail

- Déclarer pour une période prolongée (préconisation minimale de 12 mois):
 - ↳ Pour éviter le déclenchement de multiples procédures de DLA dans l'EM de résidence.
- Le pourcentage déclaré concerne une moyenne mensuelle estimée.
- Changement du seuil de l'estimation déclarée = nouvelle déclaration
 - ↳ Déclenchement d'une nouvelle procédure.
- Télétravail régulier ≠ détachement

Accélérer la procédure de DLA dans l'EM de résidence

Si le télétravail ne tombe pas dans le champ d'application de l'accord-cadre, la DLA est à prendre par l'organisme compétent de l'EM de résidence.

- Contacter l'organisme compétent de l'EM de résidence
- Noms et coordonnées des organismes compétents sur le site internet du CCSS
- Formulaire établis par les EM voisins disponibles sur le site internet du CCSS

<https://ccss.public.lu/fr/employeurs/secteur-prive/travail-plusieurs-pays/organ-etrangers.html>

Organismes compétents dans les EM voisins

🏠 > Employeurs > Secteur privé > Travail dans plusieurs pays

Coordonnées des organismes étrangers



ALLEMAGNE

GKV Spitzenverband

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung –
Ausland (DVKA)



BELGIQUE

Office National de Sécurité Sociale (ONSS)



FRANCE

URSAFF – Service mobilité internationale

Sommaire

- Allemagne
- Belgique
- Bulgarie
- Espagne
- Estonie
- France
- Hongrie
- Italie
- Lettonie
- Lituanie
- Pays-Bas
- Pologne
- République slovaque
- République tchèque
- Roumanie
- Royaume-Uni

Allemagne

[GKV - Spitzenverband](#)
[Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland \(DVKA\)](#)
Pennfeldsweg 12 c
53177 Bonn
Allemagne
Tél.: +49 228 95 300
post@dvka.de
[Questionnaire DLA](#)

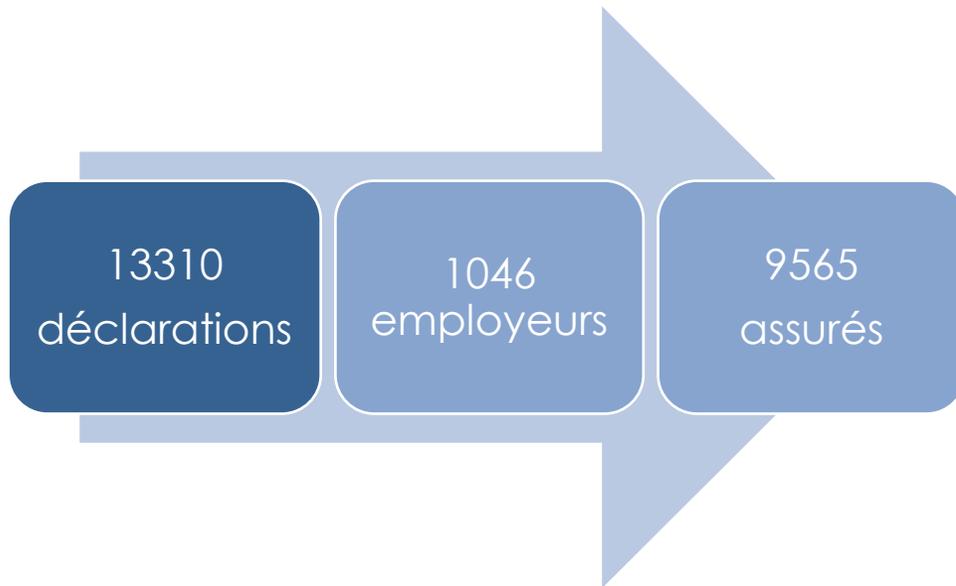
Belgique

Travailleurs salariés :
[Office National de Sécurité Sociale \(ONSS\)](#)
Place Victor Horta 11
1060 Bruxelles
Belgique
E-mail : contactonssmigr@onss.fgov.be
[Questionnaire DLA \(version allemande\)](#)
[Questionnaire DLA \(version française\)](#)

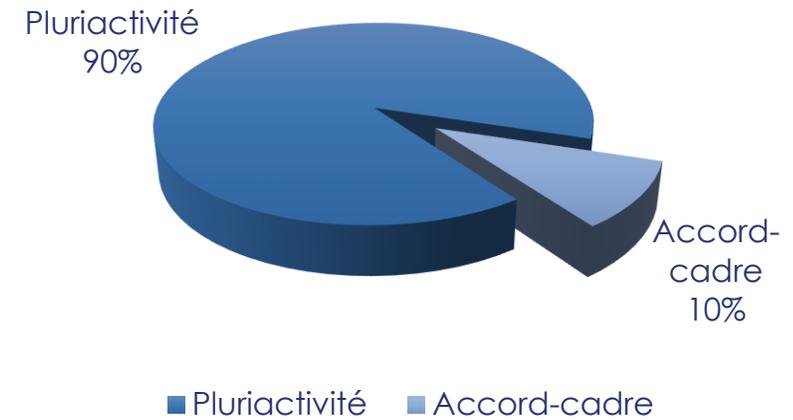
Travailleurs indépendants :
[INASTI - INT](#)
Quai de Willebroeck 35
1000 Bruxelles
Belgique
Tél.: +32 2 546 42 11
Fax.: +32 2 511 21 53
E-mail: info@rsvz-inasti.fgov.be
[Questionnaire DLA \(version allemande\)](#)
[Questionnaire DLA \(version française\)](#)

Quelques statistiques

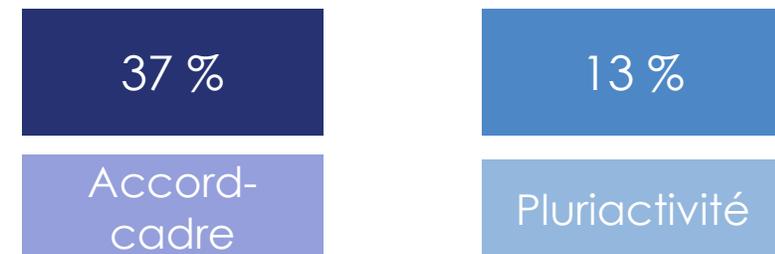
- Déclarations reçues au 15/06/2024



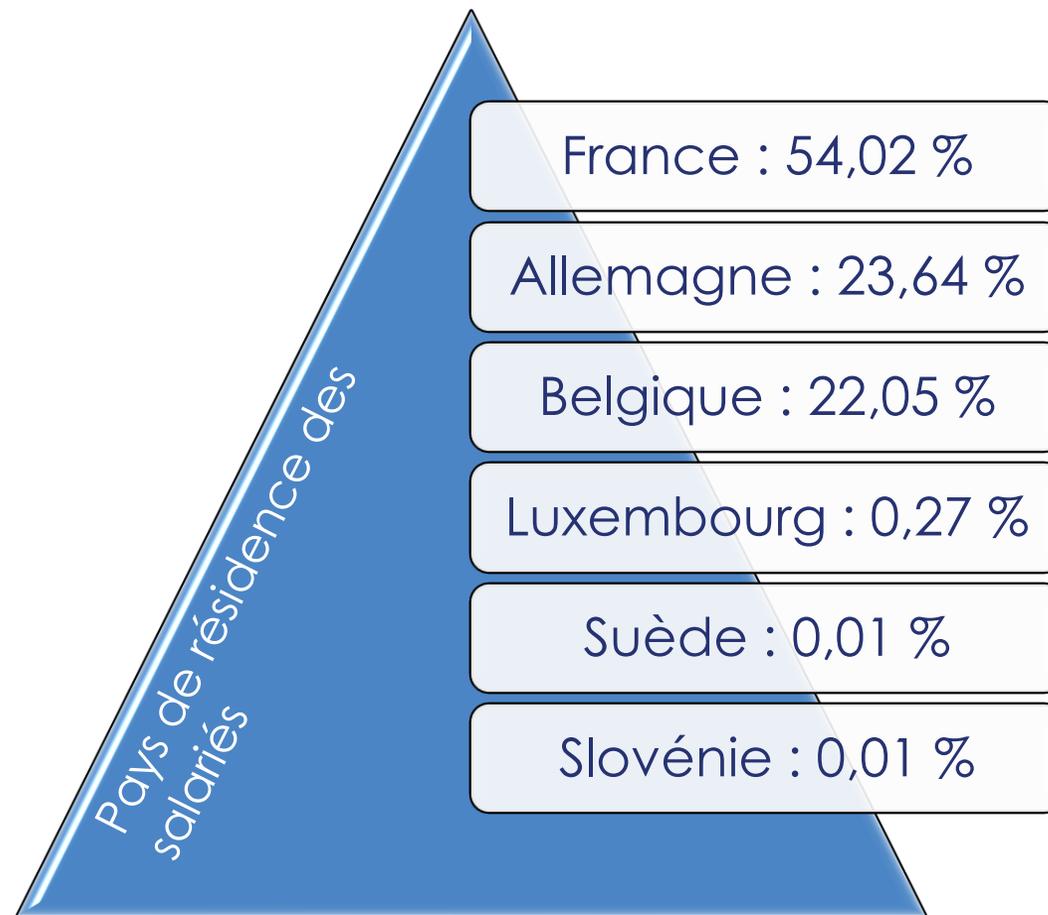
- Répartition accord-cadre/pluriactivité des déclarations traitées



- Temps de télétravail mensuel moyen des déclarations traitées



Répartition géographique



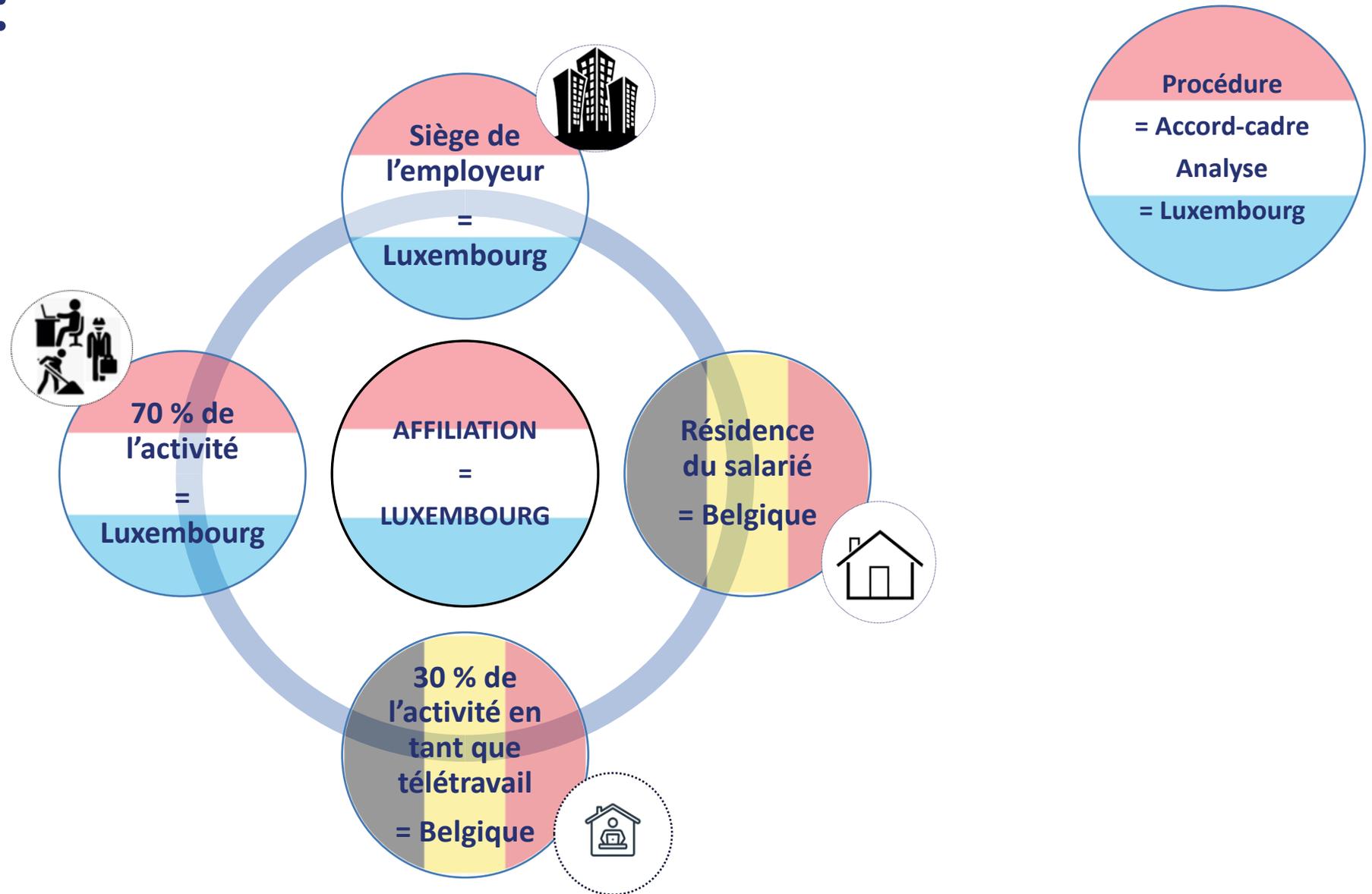
Merci



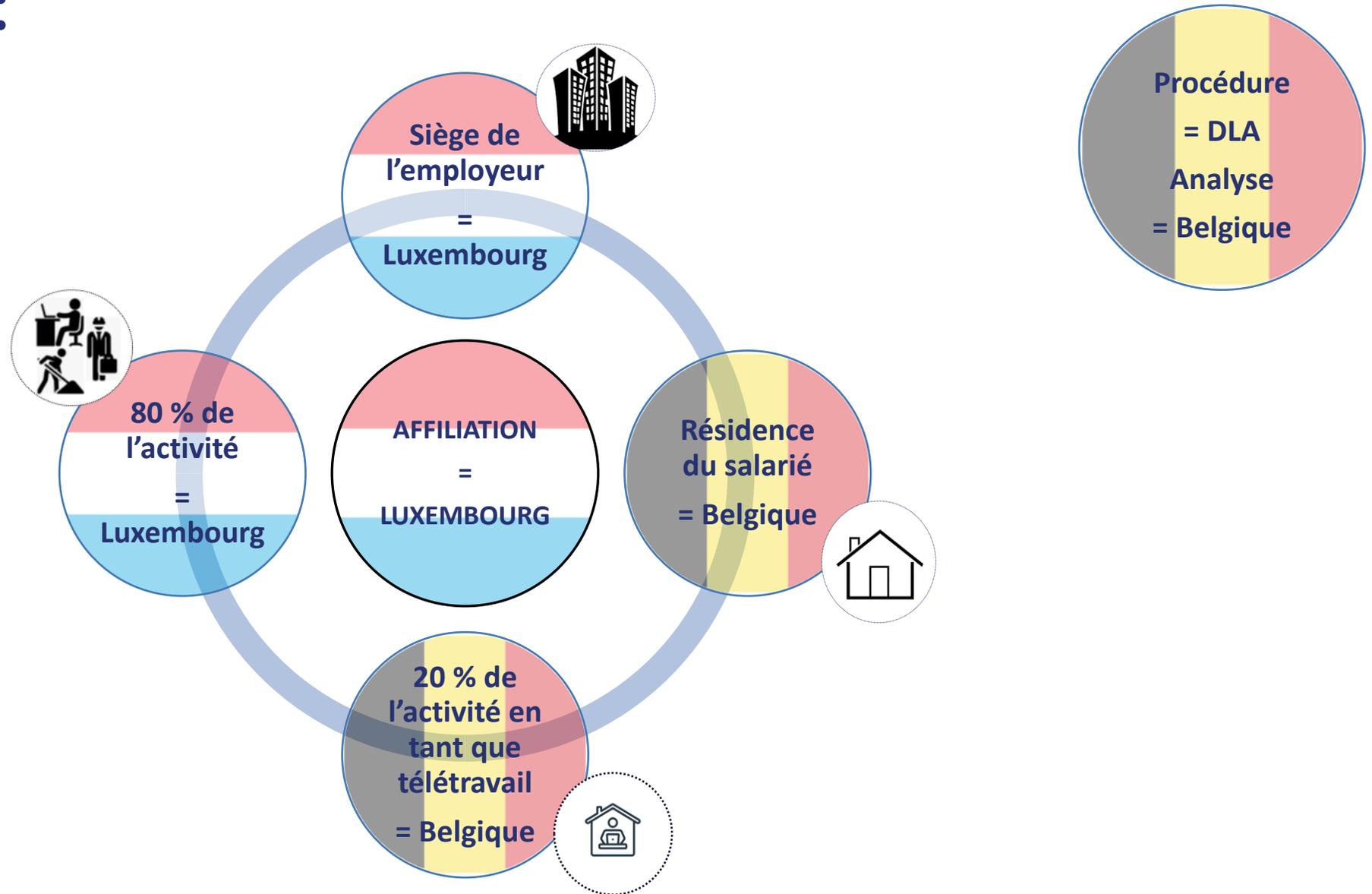
CCSS

Centre commun de
la sécurité sociale

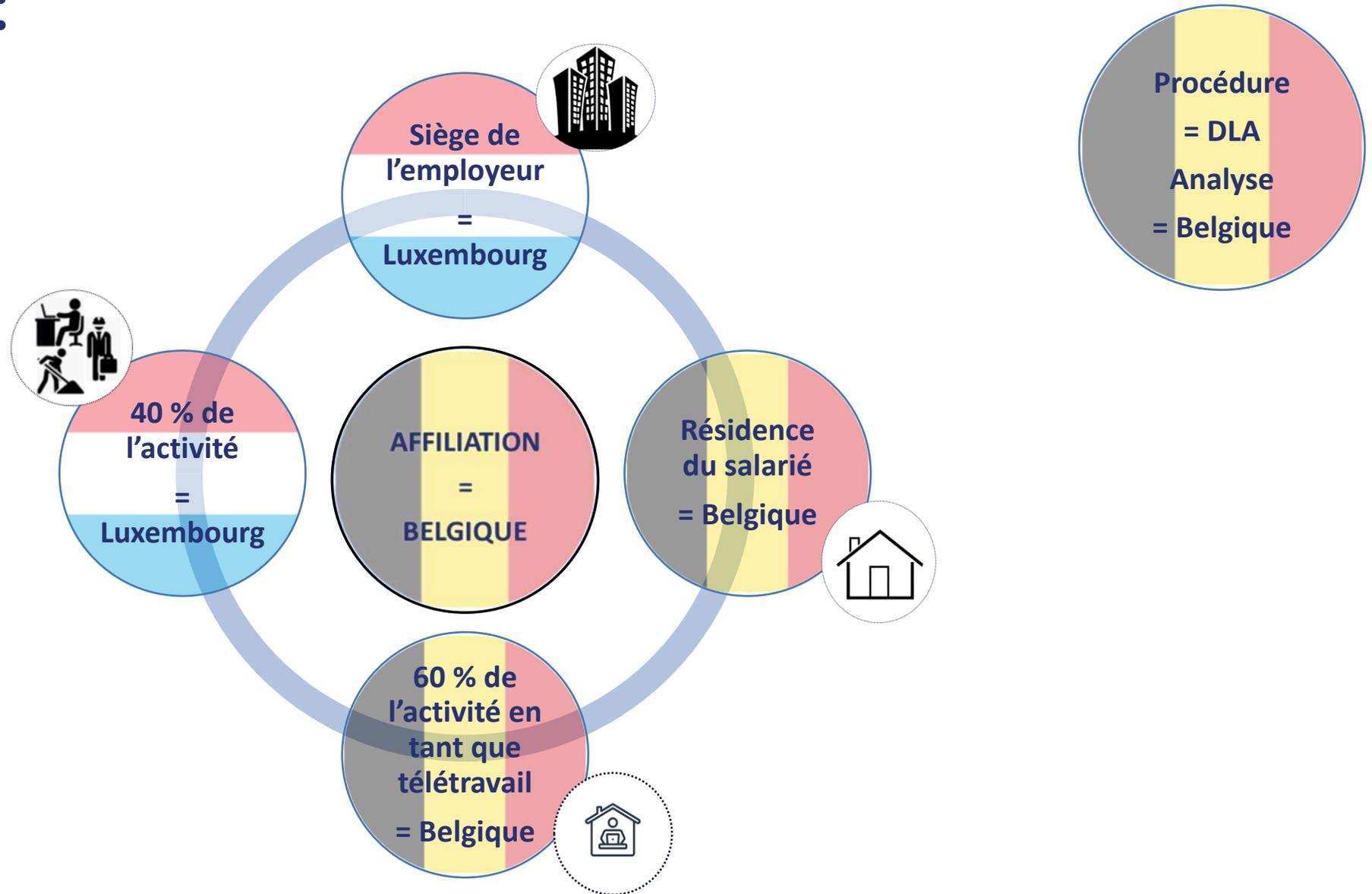
Exemple 1 :



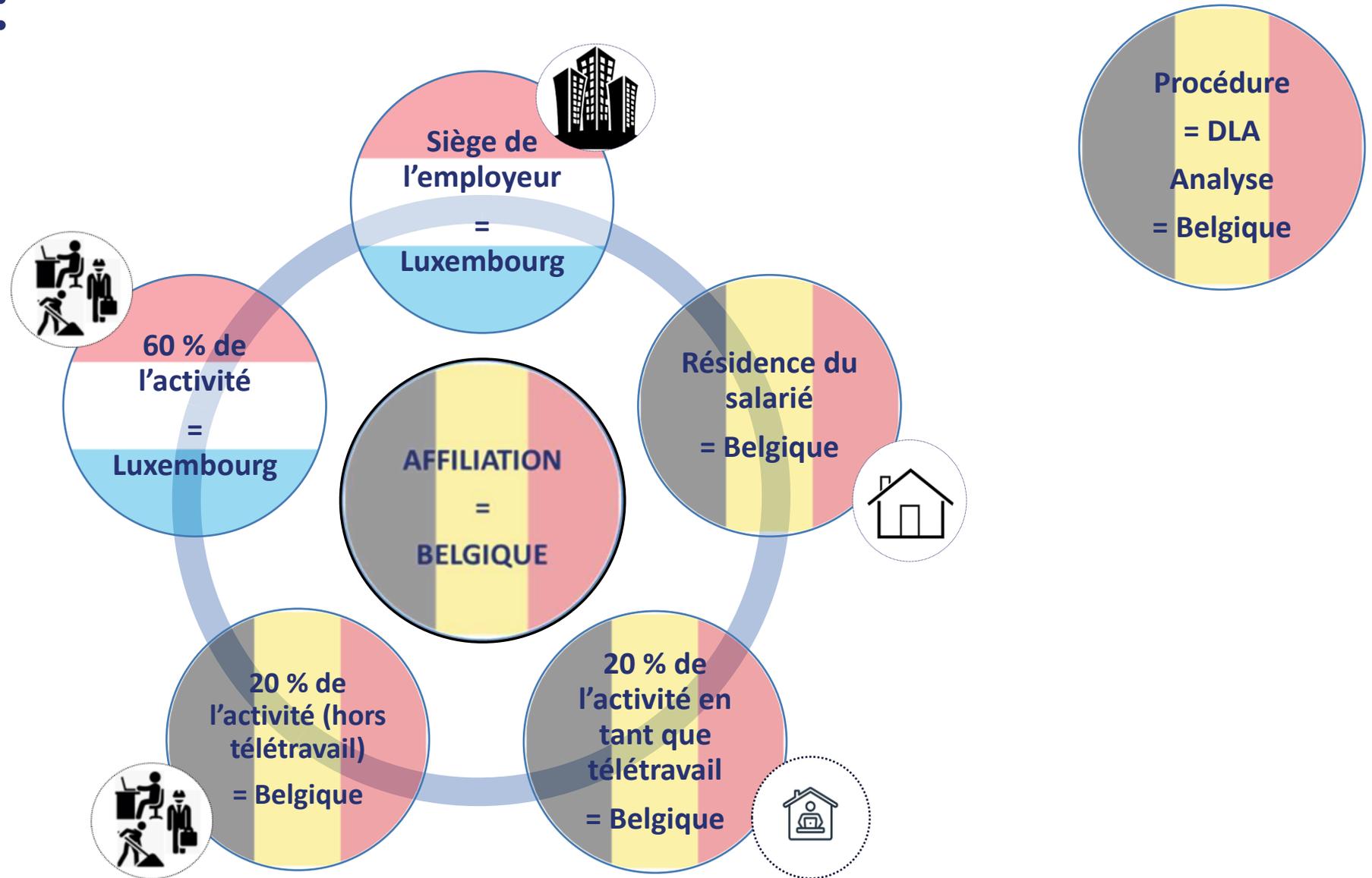
Exemple 2 :



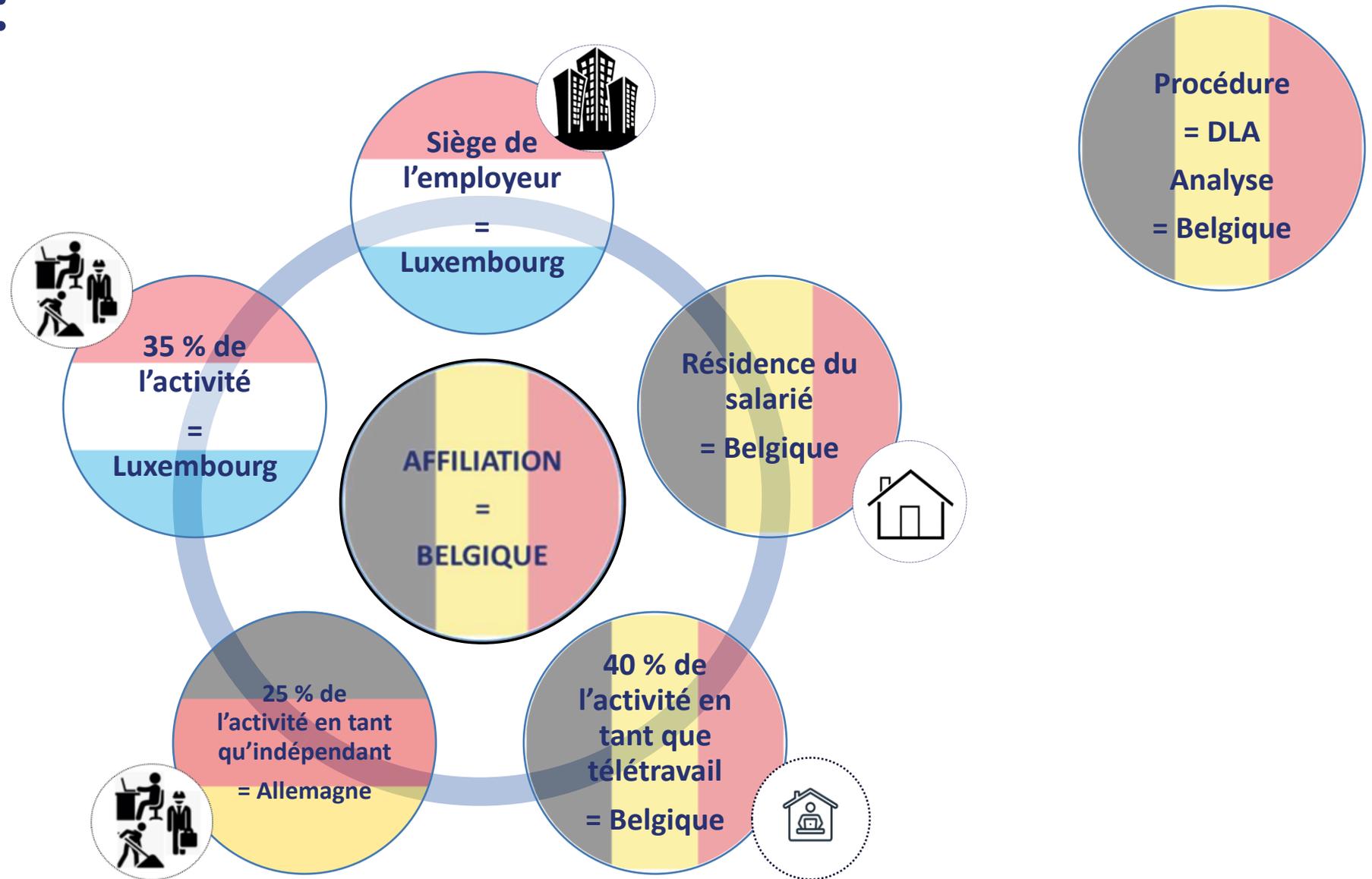
Exemple 3 :



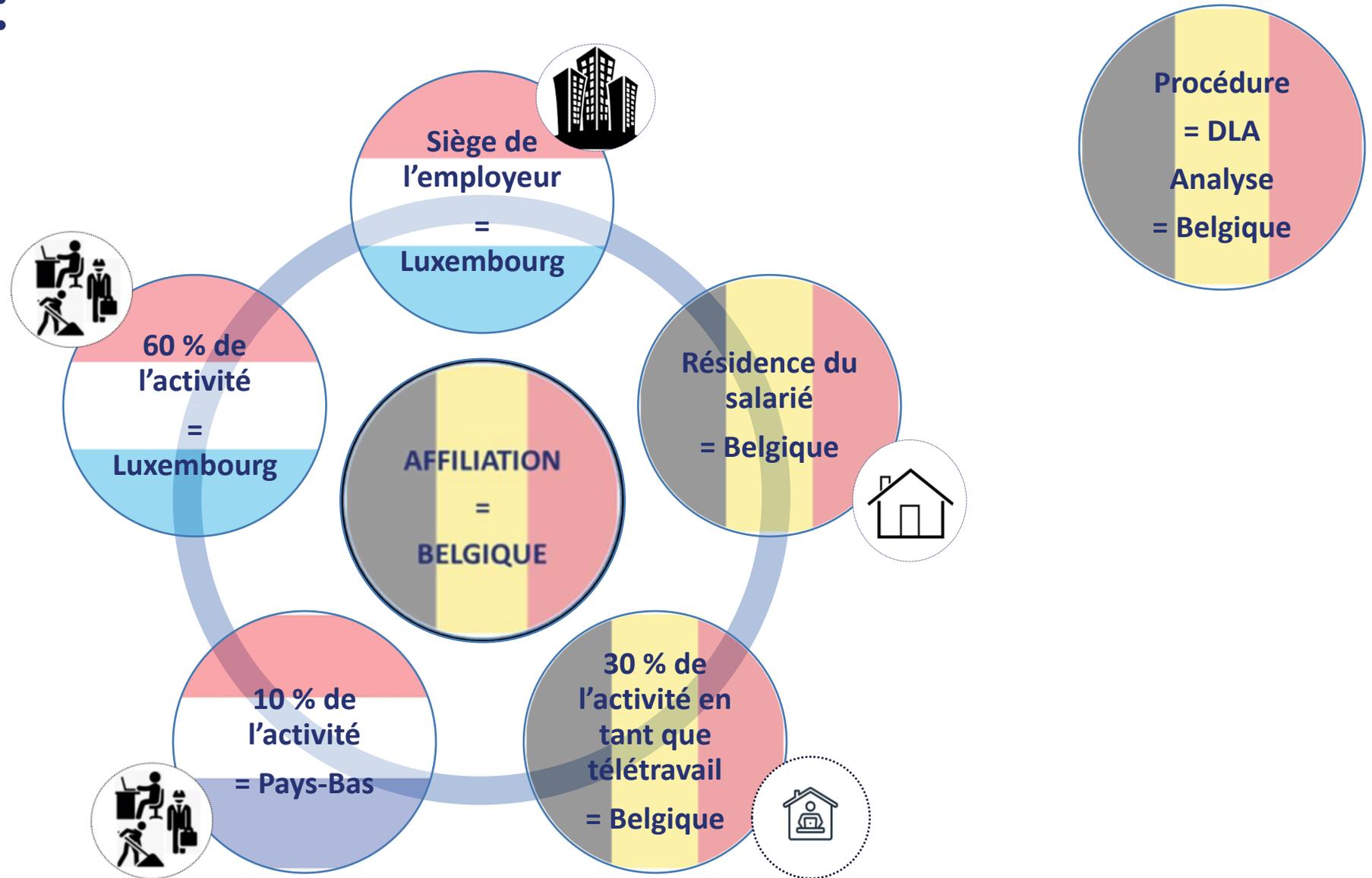
Exemple 4 :



Exemple 5 :



Exemple 6 :



Exemple 7 :

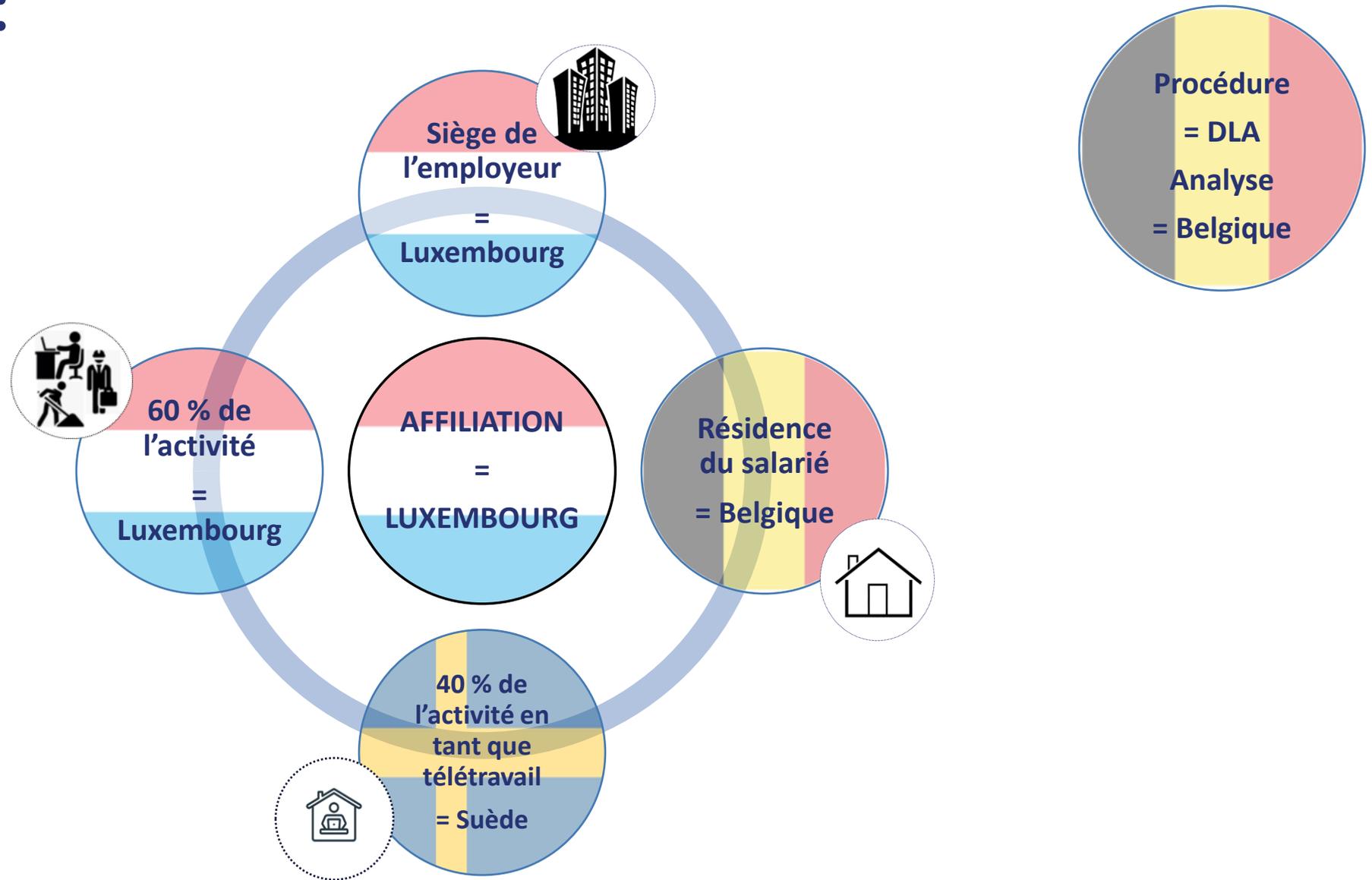


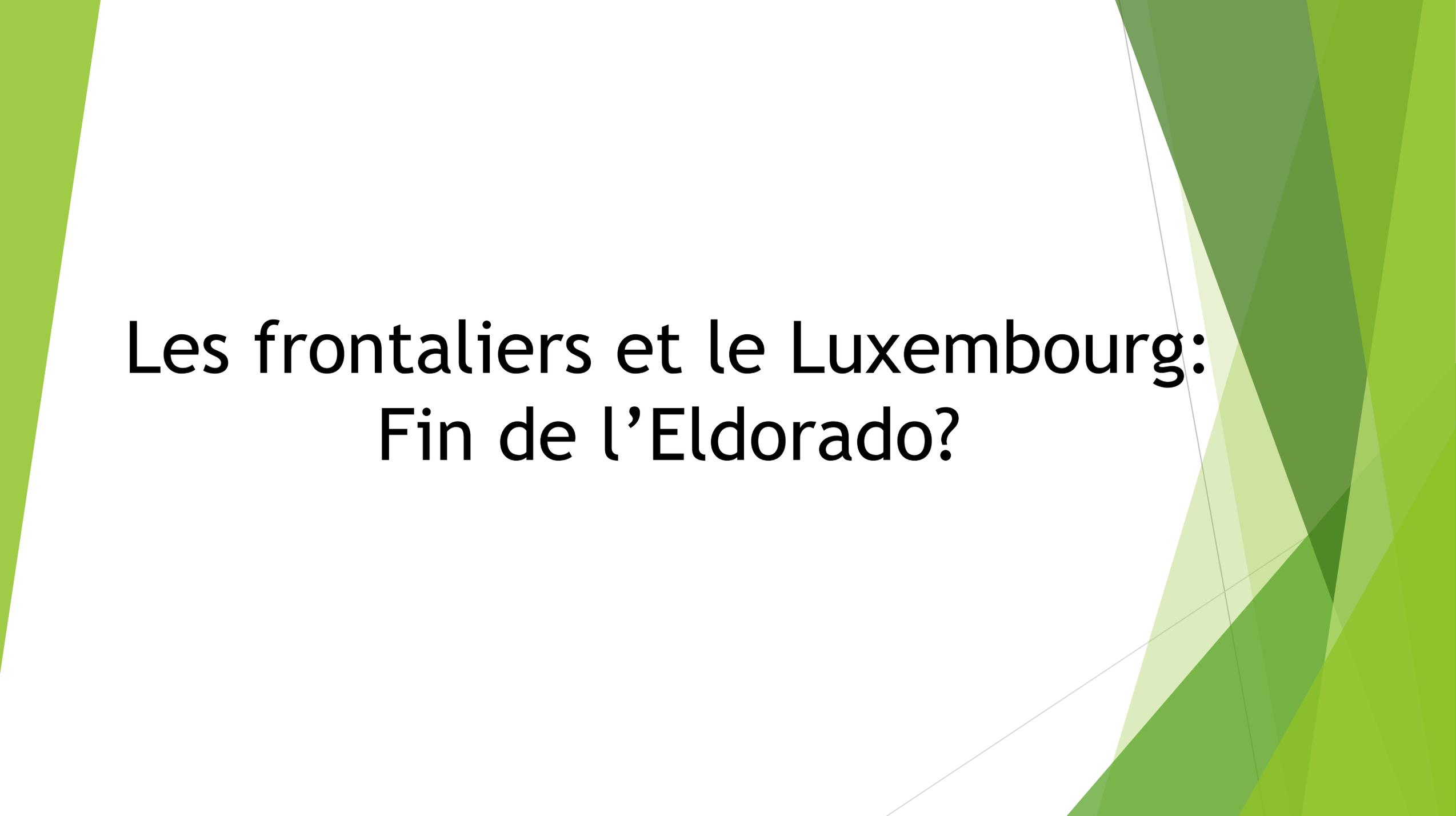
Table-ronde sur le Télétravail transfrontalier

Flora Castellani et Michel Marques

Christophe Knebler

Christian Simon-Lacroix

Julien Dauer

The background features abstract, overlapping green geometric shapes in various shades, including light lime green, medium green, and dark forest green, creating a modern, layered effect.

Les frontaliers et le Luxembourg: Fin de l'Eldorado?

*Dégradations des conditions de transport

*Dégradations(ajustements) des charges
fiscales et autres: casse-tête

*Sentiment vis à vis des institutions CNS etc..

*Rapport salaire et contraintes diverses:
Should I stay or Should I go?
Cas des informaticiens

Teletravail :

- * Droits ou obligation

- * Outil de management :

 - dérive du télétravail utilisé comme récompense ou cadeau entre amis

 - Favoritisme résident 2 jours semaine / frontaliers 3 par mois

* Approches des entreprises françaises au Luxembourg: craintes sur les possibles impôts français

Débat

Conclusions

Nicole Kerschen

Certificat de présence au Séminaire

Envoyer un E-mail à:

moves.seminars@eftheia.eu