

**BENELUX
INTERPARLEMENTAIRE
ASSEMBLEE**

3 maart 2025

ANTWOORD

van het Benelux Comité van Ministers
op de aanbeveling met betrekking
tot de verbetering van de situatie
van grenswerknemers op het vlak
van mobiliteit, fiscaliteit en sociale zekerheid,
in het bijzonder door de toekenning
van een specifiek statuut
aan de afstandskantoren

**ASSEMBLÉE
INTERPARLEMENTAIRE
BENELUX**

3 mars 2025

RÉPONSE

du Comité de Ministres Benelux
à la recommandation
relative à l'amélioration de la situation
des travailleurs frontaliers
sur le plan de la mobilité, de la fiscalité et
de la sécurité sociale, en particulier
par l'octroi d'un statut spécifique
aux bureaux à distance

**ANTWOORD
OP DE AANBEVELING VAN DE BENELUX
INTERPARLEMENTAIRE ASSEMBLEE
MET BETREKKING TOT
DE VERBETERING VAN DE SITUATIE
VAN DE GRENswerKNEMERS
OP HET VLAK VAN MOBILITEIT, FISCALITEIT
EN SOCIALE ZEKERHEID,
IN HET BIJZONDER DOOR
DE TOEKENNING VAN EEN SPECIFIEK
STATUUT AAN DE AFSTANDSKANTOREN
(doc. 920-2)**

De aanbeveling met betrekking tot de verbetering van de situatie van grenswerknemers van 19 maart 2021 ziet op de problematiek van het aantal dagen waarop grenswerknemers beroepsactiviteiten kunnen uitoefenen in hun woonstaat en toch volledig belastbaar blijven in hun gewone werkstaat.

De overwogen oplossingen betreffen met name de context van de voorbije coronapandemie en het daaruit voortvloeiende toenemende telewerk.

Gelet op de vele voordelen van thuiswerk wordt in de aanbeveling van de Benelux Interparlementaire Assemblée ertoe uitgenodigd zich meer over deze ad-hocoplossingen te buigen teneinde structurele oplossingen voor deze nieuwe werksituaties in overweging te nemen. De voorgestelde aanbevelingen luiden als volgt:

— bestuderen en evalueren van de troeven en struikelblokken die samenhangen met grensoverschrijdend telewerken in de Benelux;

— bestuderen en uitvoeren van een geharmoniseerd beleid met betrekking tot het fiscale en sociale statuut van de grenswerknemers binnen de Benelux;

— bestuderen van de mogelijkheid om het aantal toegelaten dagen van arbeid buiten de werkstaat eenvormig op 48 te brengen voor de grenswerknemers van de drie Benelux-landen, wat neerkomt op ongeveer één dag per week;

**RÉPONSE
À LA RECOMMANDATION DE L'ASSEMBLÉE
INTERPARLEMENTAIRE BENELUX
RELATIVE À L'AMÉLIORATION
DE LA SITUATION DES TRAVAILLEURS
FRONTALIERS SUR LE PLAN
DE LA MOBILITÉ, DE LA FISCALITÉ ET
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE,
EN PARTICULIER PAR L'OCTROI
D'UN STATUT SPÉCIFIQUE
AUX BUREAUX À DISTANCE
(doc. 920-2)**

La recommandation relative à l'amélioration de la situation des travailleurs transfrontaliers du 19 mars 2021 vise la problématique du nombre de jours d'activités professionnelles pouvant être exercés par les travailleurs frontaliers dans leur pays de résidence, tout en restant entièrement imposable dans leur État d'occupation habituelle.

Les solutions envisagées concernent plus particulièrement le contexte de l'ancienne pandémie de coronavirus et le développement du télétravail qui en a découlé.

Compte tenu des nombreux avantages du télétravail, la recommandation de l'Assemblée interparlementaire Benelux invite à se pencher plus avant sur ces solutions ad hoc, en vue d'envisager des solutions structurelles pour ces nouvelles situations de travail. Voici les recommandations proposées:

— étudier et évaluer les atouts et les obstacles liés au télétravail transfrontalier dans le Benelux;

— étudier et mettre en œuvre une politique harmonisée quant au statut fiscal et social des travailleurs frontaliers au sein du Benelux;

— étudier la possibilité de porter de manière uniforme le nombre de jours de travail autorisés hors de l'État de travail à 48 pour les frontaliers des trois pays du Benelux, ceci représentant approximativement un jour par semaine;

— bestuderen van een geharmoniseerd fiscaal en sociaal statuut voor de grenswerknemers die in hun woonstaat in een afstandskantoor werken;

— de harmonisatie van het fiscale en sociale statuut van werknemers in afstandskantoren en van thuiswerkers onderzoeken, of aansturen op het gebruik van afstandskantoren, die – meer dan thuiswerk – efficiënt werken in een geschikte werkomgeving faciliteren;

— eenvormig maken van de definities van de categorieën van personen op wie de gevraagde maatregelen van toepassing zullen zijn.

Reactie op de aanbevelingen

De nationale sociaalezekerheidsstelsels worden op Europees niveau gecoördineerd door middel van twee rechtstreeks van toepassing zijnde verordeningen, die primeren op het nationale recht van de lidstaten: Verordeningen (EG) nrs. 883/2004 en 987/2009, terwijl er op fiscaal gebied geen sprake is van een dergelijke Europese coördinatieverordening, maar van verdragen. Er moet dus rekening worden gehouden met de verschillende reikwijdte en opzet van deze beide soorten instrumenten.

a) Fiscaliteit

Wat de fiscaliteit betreft zijn de bilaterale belastingverdragen bepalend voor de verdeling van heffingsrechten. De Nederlandse, Belgische en Luxemburgse belastingverdragen sluiten daarvoor in beginsel aan bij het OESO-modelverdrag. Het werkland mag op grond daarvan belasting heffen voor zover het loon is toe te rekenen aan dagen waarop in het werkland is gewerkt en als er voldoende band met het werkland bestaat. Voor dagen waarop in het woonland wordt gewerkt, zoals thuiswerkdagen, heeft het woonland het heffingsrecht. Dit betekent dat als iemand vier dagen per week op kantoor werkt in de werkstaat en één dag per week thuiswerkt, deze persoon effectief voor vier vijfde deel van zijn inkomen in de werkstaat belast is en één vijfde deel in de woonstaat. Anders dan

— étudier l'introduction d'un statut fiscal et social harmonisé pour les travailleurs frontaliers qui sont occupés dans un bureau à distance situé dans leur État de résidence;

— considérer l'harmonisation du statut fiscal et social des travailleurs occupés dans des bureaux à distance et des travailleurs occupés à domicile, ou favoriser les bureaux à distance qui facilitent, plus que le travail à domicile, un travail efficace dans un environnement de travail adéquat;

— uniformiser les définitions des catégories de personnes auxquelles les mesures demandées seront applicables.

Réaction aux recommandations

Les systèmes de sécurité sociale sont coordonnés au niveau européen par le biais de deux règlements directement applicables et qui prévalent sur le droit interne des États membres: les règlements (CE) n° 883/2004 et n° 987/2009, tandis qu'en matière de fiscalité, il n'existe pas de tel règlement européen de coordination, mais bien des conventions. Il convient, dès lors, de tenir compte de la portée et de l'objectif différents sous-tendant ces deux types d'instruments.

a) En matière de fiscalité

En matière de fiscalité, les conventions fiscales bilatérales sont déterminantes pour la répartition des droits d'imposition. En principe, les conventions fiscales néerlandaise, belge et luxembourgeoise suivent le modèle de convention de l'OCDE à cet égard. Sur cette base, le pays d'emploi peut prélever des impôts dans la mesure où le salaire est lié à des jours de travail dans le pays d'emploi et s'il existe un lien suffisant avec le pays d'emploi. Pour les jours travaillés dans le pays de résidence, tels que les jours de travail à domicile, le pays de résidence a le droit d'imposition. Cela signifie que si une personne travaille quatre jours par semaine au bureau dans le pays d'emploi et un jour par semaine à domicile, elle est effectivement imposée pour quatre cinquièmes de son revenu dans le pays

voor de sociale zekerheid leidt dit in gevallen waarin in twee landen wordt gewerkt tot een splitsing van de belastingheffing tussen woonland en werkland.

Door de COVID-19-crisis hebben veel mensen thuisgewerkt. Thuiswerken was één van de maatregelen die genomen werd om de verspreiding van het coronavirus in te dammen. In Nederland, maar ook in onze buurlanden gold een thuiswerkadvies of -plicht. Om te voorkomen dat de thuiswerkmaatregelen die door Nederland, België en Duitsland tijdens de COVID-19-crisis waren genomen, onverwachte gevolgen zouden hebben voor mensen die over de grens wonen of werken, hebben België, Duitsland en Nederland overeenkomsten gesloten over de behandeling van thuiswerkdagen onder de belastingverdragen. In afwijking van de geldende verdragstekst mocht op basis van deze overeenkomsten dagen waarop werd thuisgewerkt als gevolg van de coronamaatregelen worden behandeld als dagen gewerkt in het land waar onder normale omstandigheden zou zijn gewerkt. Een belastingplichtige mocht er ook voor kiezen een beroep te doen op het betreffende belastingverdrag, waardoor het heffingsrecht bij thuiswerken wel naar de woonstaat (thuiswerkstaat) zou verschuiven. De overeenkomsten tussen België en Nederland en Duitsland en Nederland over de behandeling van de thuiswerkdagen zijn uiteindelijk komen te vervallen per 1 juli 2022. De thuiswerkovereenkomsten betroffen een crisismaatregel naar aanleiding van de acute situatie die was ontstaan door COVID-19-crisis. Nu deze aanleiding niet meer bestond, was er geen rechtvaardiging meer om af te wijken van de afspraken die België, Duitsland en Nederland in de belastingverdragen hebben gemaakt. Op grond van de regels in de belastingverdragen wordt dubbele belastingheffing voor grensarbeiders op adequate wijze voorkomen.

Een blijvend effect van de COVID-19-crisis is het telewerken. Zowel werkgevers als werknemers ambiëren in groten getale om flexibel werken structureel in te bedden. Flexibel werken betreft vanuit huis, maar kan ook elders – dan de plek van de werkgever – zijn. Telewerken is in beginsel een positieve ontwikkeling, maar werkgevers en

d'emploi et pour un cinquième dans le pays de résidence. Contrairement à la sécurité sociale, dans les cas où le travail est effectué dans deux pays, cela conduit à une scission de l'imposition entre le pays de résidence et le pays d'emploi.

À la suite de la crise du Coronavirus, de nombreuses personnes ont travaillé à domicile. Le travail à domicile était l'une des mesures prises pour endiguer la propagation de la pandémie. Les Pays-Bas, mais aussi les pays voisins, avaient émis un avis en faveur du travail à domicile ou une obligation en la matière. Pour éviter que les mesures en matière de travail à domicile prises par les Pays-Bas, la Belgique et l'Allemagne pendant la crise du COVID-19 n'aient des conséquences inattendues pour les personnes vivant ou travaillant de l'autre côté de la frontière, la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas ont conclu des accords sur le traitement des jours de travail à domicile dans le cadre des conventions fiscales. S'écartant du texte de la convention applicable, ces accords ont permis que les jours de travail à domicile en raison du coronavirus soient traités comme des jours de travail dans le pays où la personne aurait travaillé dans des circonstances normales. Le contribuable pouvait également choisir d'invoquer la convention fiscale applicable, ce qui avait toutefois pour effet de transférer le droit d'imposition en cas de travail à domicile à l'État de résidence (État du travail à domicile). Les accords entre la Belgique et les Pays-Bas et entre l'Allemagne et les Pays-Bas sur le traitement des jours de travail à domicile ont finalement expiré le 1^{er} juillet 2022. Les accords sur le travail à domicile constituaient une mesure de crise en réponse à la situation urgente entraînée par la crise du Coronavirus. Une fois que cet élément déclencheur n'existait plus, il n'y avait plus de raison de déroger aux accords conclus par la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas dans les conventions fiscales. Les règles des conventions fiscales permettent de manière adéquate d'éviter la double imposition des travailleurs frontaliers.

Le télétravail est un effet durable de la crise du Coronavirus. Un grand nombre d'employeurs et d'employés aspirent à ancrer structurellement le travail flexible. Le travail flexible implique le travail à domicile, mais peut aussi se faire ailleurs – que là où se trouve l'employeur. Le télétravail est en principe une évolution positive, mais les employeurs

werknemers maken zich zorgen over de financiële en administratieve gevolgen van meer thuiswerken. Hierdoor worden werknemers mogelijk uitgesloten van de mogelijkheid tot thuiswerken en zullen werkgevers mogelijk minder werknemers uit een buurland aannemen. Dit kan belemmerend werken voor de arbeidsmarkt in de grensregio's. Om die reden is het wenselijk om telewerken voor grenswerkers beter te faciliteren door knelpunten weg te nemen of te verminderen.

b) Sociale zekerheid

Wat de sociale zekerheid betreft werd de pandemie gelijkgesteld aan een geval van overmacht, waardoor de "normale toepassing" van de Europese Verordeningen betreffende de coördinatie van de sociale zekerheidsstelsels nrs. 883/2004 en 987/2009 tijdelijk werd opgeschort. Zo is de impact gelieerd aan het verplicht intensief gebruik van telewerk bij wijze van gezondheidsmaatregel om de verspreiding van het COVID-19 virus af te remmen op de vaststelling van de toepasselijke wetgeving (titel 2 van de Verordening 883/2004) geneutraliseerd. Op Europees niveau zijn er dien-aangaande richtlijnen goedgekeurd door de administratieve commissie voor de coördinatie van de sociale zekerheidsstelsels (hierna: A.C.S.Z.). De datum van 30/06/2022 was voorzien als datum dat de geldigheid van deze richtlijnen afliepen. Tijdens een bijeenkomst van de A.C.S.Z. op 13 en 14 juni 2022 is besloten dat deze richtlijnen niet verlengd werden, aangezien overmacht niet langer een passende rechtsgrondslag kon vormen. Wel was in de A.C.S.Z. de instelling van een "transitieperiode" overeengekomen. De transitieperiode liep aanvankelijk tot 1 januari 2023, maar is door de A.C.S.Z. verlengd tot 1 juli 2023 om de binnen de A.C.S.Z. opgerichte werkgroep rondom telewerken in staat te stellen haar werkzaamheden af te ronden en operationele aanbevelingen te doen. Tijdens deze periode leidde telewerken voor het bepalen van de toepasselijke sociale zekerheidswetgeving niet tot een wijziging van de lidstaat waar iemand sociaal verzekerd was. De transitieperiode sorteerde dezelfde effecten als de COVID-19 maatregelen. Dat wil zeggen dat er geen verandering plaatsvond van de bevoegde lidstaat als een werknemer 25 % of meer van de tijd telewerkte in de woonstaat. De transitieperiode was van toepassing op

et les employés s'inquiètent des conséquences financières et administratives d'une augmentation du travail à domicile. Cette inquiétude pourrait priver des travailleurs de la possibilité de travailler à domicile et il se pourrait que des employeurs embauchent moins de travailleurs d'un pays voisin. Ce phénomène est susceptible d'entraver le marché du travail dans les régions frontalières. C'est pourquoi il est souhaitable de faciliter davantage le télétravail pour les travailleurs frontaliers en supprimant ou en réduisant les goulets d'étranglement.

b) En ce qui concerne la sécurité sociale

En matière de sécurité sociale, la pandémie a été assimilée à un cas de force majeure suspendant temporairement "l'application normale" des règlements européens de coordination des systèmes de sécurité sociale n^{os} 883/2004 et 987/2009. Ainsi, l'impact lié à l'obligation de recourir intensivement au télétravail à titre de mesure sanitaire pour freiner la propagation du virus Covid-19 sur la détermination de la législation applicable (titre 2 du règlement 883/2004) a été neutralisé. Au niveau européen, des lignes directrices ont été adoptées en la matière par la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (ci-après CACSSS). La date du 30 juin 2022 était prévue comme date de fin de validité de ces lignes directrices. Lors d'une réunion de la CACSSS les 13 et 14 juin 2022, il a été décidé de ne pas prolonger ces directives étant donné que la force majeure ne pouvait plus constituer une base juridique appropriée. Toutefois, la CACSSS avait convenu de la mise en place d'une "période de transition". La période de transition courait initialement jusqu'au 1^{er} janvier 2023, mais a été prolongée par la CACSSS jusqu'au 1^{er} juillet 2023 afin de permettre au groupe de travail sur le télétravail constitué en son sein de finaliser ses travaux et de proposer des recommandations opérationnelles en la matière. Au niveau de la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale, le télétravail n'entraînait pas pendant cette période de changement de l'État membre où une personne est socialement assurée. La période de transition a produit les mêmes effets que les mesures en lien avec le Coronavirus. En d'autres termes, il n'y a pas eu de changement de l'État membre compétent si un employé télétravaillait 25 % ou plus de son temps dans l'État de résidence. La

de bestaande en nieuwe telewerkactiviteiten. De transitieperiode was bedoeld om lidstaten in de gelegenheid te stellen om tot een oplossing te komen voor de vraagstukken gelieerd aan het toegenomen grensoverschrijdend telewerk. Hiertoe heeft de A.C.S.Z. een “ad-hocgroep telewerken” ingesteld. De ad-hocgroep had onder andere als taak om na te denken over tijdelijke en structurele oplossingen met betrekking tot grensoverschrijdend telewerk. België, Nederland en Luxemburg hebben de richtlijnen van de A.C.S.Z. , inclusief de transitieperiode, toegepast. Ook hebben België, Nederland en Luxemburg actief geparticipeerd in de ad-hocgroep telewerken. Na ruim een half jaar van onderhandelen heeft de ad-hocgroep telewerken in maart 2023 een rapport met aanbevelingen opgeleverd. Voor de korte termijn deed de ad-hocgroep een aantal voorstellen, waarbij onderscheid werd gemaakt tussen situaties van *structureel* telewerk en situaties van *incidenteel* ofwel tijdelijk telewerk. Lidstaten die structureel telewerk willen faciliteren konden dit doen door aan te sluiten bij een multilaterale kaderovereenkomst: deze voorziet in een algemeen beleid om het sluiten van individuele afwijkende overeenkomsten te faciliteren. Lidstaten kunnen incidenteel telewerk faciliteren door het vastleggen van interpretatieve afspraken over de detachingsregels uit Verordening 883/2004. Deze afspraken zijn vastgelegd in Besluit H14 van 21 juni 2023¹ van de A.C.S.Z. en zullen door de Europese Commissie worden gepubliceerd. Voor de lange termijn heeft de ad-hocgroep geconcludeerd dat een wijziging van Verordening 883/2004 nodig is. Het mandaat van de ad-hocgroep is verlengd om lange-termijnoplossingen met betrekking tot grensoverschrijdend telewerk in kaart te brengen.

Kaderovereenkomst telewerken

Voor *structureel* telewerken in het woonland heeft de ad-hocgroep Telewerken een voorstel gedaan voor de tekst van een kaderovereenkomst die lidstaten onderling kunnen afsluiten. Structureel telewerk zien we vooral bij grenswerkers die werken in de lidstaat van de werkgever en daarnaast thuiswerken in het woonland.

¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML?uri=OJ:C_202400594

période de transition s’appliquait aux activités de télétravail existantes et nouvelles. La période de transition devait permettre aux États membres de résoudre les problèmes liés à l’augmentation du télétravail transfrontalier. À cette fin, la CACSSS a créé en son sein un “groupe ad hoc sur le télétravail”. L’une des tâches du groupe ad hoc était de réfléchir à des solutions temporaires et structurelles liées au télétravail transfrontalier. La Belgique, les Pays-Bas et le Luxembourg ont appliqué les lignes directrices de la CACSSS, y compris la période de transition. Les trois pays ont également participé activement au groupe ad hoc sur le télétravail. Après plus de six mois de négociations, le groupe ad hoc sur le télétravail a remis un rapport avec des recommandations en mars 2023. Le groupe ad hoc a fait un certain nombre de propositions pour le court terme, en distinguant les situations de télétravail *structurel* et les situations de télétravail *occasionnel* ou temporaire. Les États membres souhaitant faciliter le télétravail structurel pourraient le faire en adhérant à un accord-cadre multilatéral: ce dernier fournit une politique générale en vue de faciliter la conclusion d’accords dérogatoires individuels. Les États membres souhaitant faciliter le télétravail occasionnel pourraient quant à eux le faire en établissant des accords interprétatifs sur les règles de détachement du règlement 883/2004. Ces accords sont définis dans la décision H14 de la CACSSS¹ et seront publiés par la Commission européenne. Pour le long terme, le groupe ad hoc a conclu qu’une modification du règlement 883/2004 est nécessaire. Le mandat du groupe ad hoc a été prolongé afin d’identifier des solutions à long terme concernant le télétravail transfrontalier.

Accord-cadre sur le télétravail

Pour le télétravail *structurel* dans le pays de résidence, le groupe ad hoc sur le télétravail a proposé un texte d’accord-cadre que les États membres pourraient conclure entre eux. Le télétravail structurel concerne principalement les travailleurs frontaliers qui travaillent dans l’État membre de l’employeur et qui travaillent également à domicile dans le pays de résidence.

¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT?uri=OJ:C_202400594

Werknemers kunnen op basis van de kaderovereenkomst telewerken in de woonstaat tot 50 % van de totale arbeidstijd, zonder dat dit leidt tot een wijziging van de toepasselijke socialezekerheidswetgeving. Andersom moet er ten minste 50 % van de totale arbeidstijd fysiek gewerkt worden in de lidstaat waar de werkgever is gevestigd. Nederland, België en Luxemburg hebben de kaderovereenkomst op 1 juli 2023 ondertekend.

Hiermee is de kaderovereenkomst voor deze drie landen per 1 juli 2023 in werking getreden. In totaal zijn 22 landen² aangesloten bij de kaderovereenkomst. Werknemers of werkgevers die een beroep willen doen op de genoemde Kaderovereenkomst kunnen een aanvraag indienen bij hun respectieve nationale instanties; zijnde de RSZ in België, de SVB in Nederland of de CCSS in Luxemburg.

Over de inhoud van de aanbeveling betreffende de verbetering van de situatie van de grenswerknemers werden in aanvulling op het voorgaande de volgende meer gedetailleerde opmerkingen gemaakt:

België vestigt de aandacht op het feit dat het zinvol zou zijn te wachten tot het debat officieel gestart is op Europees niveau over het telewerk in de periode na covid. Men moet evalueren wat de impact is die dat zou hebben op andere takken van de sociale zekerheid zowel als op de onderliggende budgettaire aspecten.

België herinnert er daarnaast aan dat er geen definitie van “afstandskantoren” bestaat. In het Frans verwijst dit woord naar een software om op afstand te werken, terwijl het Nederlandse woord “afstandskantoren” niet bestaat. Het is dan ook noodzakelijk het eens te worden over een precieze en afgestemde definitie van het concept “afstandskantoren”, gelet op het grote belang dat aan dit concept in de aanbeveling wordt gehecht. Voorts merkt het kabinet van de minister van Sociale Zaken op dat de titel van de aanbeveling met betrekking tot de toekenning van een specifiek statuut aan de afstandskantoren niet met de vooropgestelde doelstellingen en de huidige inhoud lijkt overeen te komen. De toekenning van een specifiek statuut voor een onbestaand concept is vrij lastig.

Les employés peuvent, sur la base de l'accord-cadre, télétravailler dans l'État de résidence jusqu'à 50 % du temps de travail total, sans modification de la législation applicable en matière de sécurité sociale. Inversement, au moins 50 % du temps de travail total doit être physiquement effectué dans l'État membre où l'employeur est établi. Les Pays-Bas, la Belgique et le Luxembourg ont signé l'accord-cadre le 1^{er} juillet 2023.

L'accord-cadre est ainsi entré en vigueur pour ces trois pays le 1^{er} juillet 2023. Au total, 22 pays² ont adhéré à l'accord-cadre. Les employés ou les employeurs qui souhaitent appliquer ledit accord-cadre peuvent s'adresser à leurs autorités nationales respectives, à savoir l'ONSS en Belgique, la SVB aux Pays-Bas ou la CCSS au Luxembourg.

Les commentaires plus détaillés suivants ont été donnés quant au contenu de la recommandation relative à l'amélioration de la situation des travailleurs transfrontaliers:

La Belgique attire l'attention sur le fait qu'il serait judicieux d'attendre que le débat soit officiellement lancé au niveau européen au sujet du télétravail dans la période post-covid. Il faut évaluer l'impact que cela aurait sur les différentes branches de la sécurité sociale ainsi que les aspects budgétaires sous-jacents.

La Belgique rappelle ensuite qu'il n'existe pas de définition de “bureaux à distance”. En français, ce mot fait référence à un logiciel pour travailler à distance, tandis que le mot néerlandais “afstandskantoren” n'existe pas. Il est partant indispensable de s'accorder sur une définition précise et agréée du concept de “bureaux à distance”, vu l'importance cardinale donné à ce concept dans la recommandation. Par ailleurs, le cabinet du ministre des Affaires sociales relève que “l'intitulé de la recommandation concernant l'octroi d'un statut spécifique aux bureaux à distance ne semble pas correspondre avec les objectifs envisagés et le contenu actuel. L'octroi d'un statut spécifique pour un concept inexistant est assez lourd.”

² Cross-border telework in the EU, the EEA and Switzerland | Federal Public Service - Social Security

² Cross-border telework in the EU, the EEA and Switzerland | Federal Public Service - Social Security

Over het algemeen merkt België op dat in de aanbeveling nauwelijks sprake is van de grensarbeid tussen Luxemburg en Nederland; er wordt altijd verwezen naar de regels tussen België/Luxemburg en België/Nederland.

— De troeven en struikelblokken die samenhangen met telewerk te bestuderen en te evalueren, meer bepaald voor grensoverschrijdend werken in de Benelux, en er besluiten uit te trekken voor het te voeren beleid.

De Benelux-landen onderstrepen de noodzaak om de gevolgen van wijziging van het beleid grondig te verkennen.

De Benelux-landen onderstrepen eveneens dat de bestudering van de behoeften van werknemers en werkgevers op het terrein van de coördinatie van sociale zekerheid overwegend in Europees verband (in het kader van de A.C.S.Z. ingestelde ad-hocgroep telewerken) zou moeten gebeuren en tussen de landen die zich hebben aangesloten bij de kaderovereenkomst telewerken.

De ad-hocgroep van de A.C.C.S.Z. heeft geconcludeerd dat voor de lange termijn een wijziging van Verordening 883/2004 nodig is. Dit laatste is een langdurig traject, waarvoor onder meer een impactanalyse vereist is. De Benelux-landen verwelkomen dat het mandaat van de ad-hocgroep verlengd is om lange-termijnoplossingen met betrekking tot grensoverschrijdend telewerk in kaart te brengen.

Verder merkt België op dat de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie er herhaaldelijk aan heeft herinnerd dat de toepassing van de verordeningen betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels niet neutraal is voor de werknemers die gebruik maken van hun recht op vrij verkeer binnen de EU.

Luxemburg onderstreept dat de kwestie van het telewerk van de grenswerknemers ook bijzondere aandacht in Luxemburg krijgt. Moderne en flexibele arbeidsvoorwaarden, en in die zin telewerk, zullen worden gestimuleerd om een betere combinatie van gezins- en beroepsleven mogelijk te maken. Voorts is erin voorzien een adequate fiscale be-

De manière plus globale, la Belgique fait remarquer que la recommandation ne fait guère mention du travail transfrontalier entre le Luxembourg et les Pays-Bas ; il est toujours fait référence aux règles entre la Belgique et le Luxembourg d'une part et la Belgique et les Pays-Bas d'autre part.

— Étudier et évaluer les atouts et les obstacles liés au télétravail, notamment pour le travail transfrontalier dans le Benelux, et en tirer des conclusions sur la politique à mener.

Les pays du Benelux soulignent la nécessité d'étudier en profondeur les conséquences d'un changement de politique.

Les pays du Benelux soulignent que l'étude des besoins des employés et des employeurs en matière de coordination de la sécurité sociale devrait essentiellement être réalisée dans un contexte européen (dans le cadre du groupe ad hoc de la CACSSS sur le télétravail) et entre les pays qui se sont joints à l'accord-cadre sur le télétravail.

Le groupe ad hoc de la CACSSS a conclu qu'une modification du règlement 883/2004 est nécessaire à long terme. Il s'agit d'un processus de longue haleine qui nécessite, entre autres, une analyse d'impact. Les pays du Benelux se félicitent que le mandat du groupe ad hoc ait été étendu à l'identification de solutions à long terme en matière de télétravail transfrontalier.

Par ailleurs, la Belgique fait remarquer que la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne a rappelé, à maintes occasions, que l'application des règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale n'était pas neutre pour les travailleurs faisant usage de leur liberté de circulation au sein de l'U.E.

Le Luxembourg souligne que la question du télétravail des travailleurs frontaliers fait également l'objet d'une attention particulière au Luxembourg. Les conditions de travail modernes et flexibles, et donc le télétravail, seront promues afin de permettre une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle. Il est également prévu de trouver

handeling te vinden, die het telewerk van grenswerknemers bevordert.

Zo is het de bedoeling van Luxemburg om telewerk zowel voor de Luxemburgse burgers als grenswerknemers, samen met haar buurlanden, te blijven stimuleren en faciliteren.

Het Nederlandse kabinet onderschrijft het belang van het beter faciliteren van hybride werken voor grenswerkers. Daarbij heeft het kabinet ook oog voor de samenhang tussen fiscaliteit en sociale zekerheid³. Het kabinet richt zich op een tweetal fiscale maatregelen om thuiswerken door grenswerkers te faciliteren:

1) Nederland zou graag een thuiswerkmaatregel gericht op grenswerkers opnemen in de bilaterale belastingverdragen. Een voorbeeld van een dergelijke regeling is een drempelregeling waarbij tot een bepaald aantal dagen thuisgewerkt kan worden zonder verschuiving van het heffingsrecht naar de woonstaat. Daarbij zou Nederland qua percentage, waar mogelijk, het liefst aansluiting zoeken bij de sociale zekerheid.

2) Het ontstaan van een zogenoemde vaste inrichting kan voor de werkgever leiden tot (administratieve) verplichtingen voor de loonbelasting en vennootschapsbelasting in het woonland van de werknemer. De onzekerheid hierover lijkt voor werkgevers een belemmering te kunnen zijn om thuiswerken toe te staan of om grensarbeiders in dienst te nemen. Nederland zou werkgevers door middel van een bilaterale overeenkomst tussen bevoegde autoriteiten graag meer zekerheid bieden over het niet-bestaan van een vaste inrichting van de werkgever in het woonland van de werknemer als gevolg van thuiswerken over de grens. Eind 2023 hebben Nederland en België hier afspraken over gemaakt.⁴ Daarnaast zet het Nederlandse kabinet actief in op het onderwerp in breder internationaal verband. Naast de Benelux, trekt Nederland met de buurlanden op om dit onderwerp in OESO- en EU-verband te agenderen. Immers, andere landen, die op hun beurt meer buurlanden hebben dan Nederland, streven naar een uniforme

un traitement fiscal approprié, qui favorise le télétravail des travailleurs frontaliers.

Ainsi, le Luxembourg a l'intention, avec ses pays voisins, de continuer à encourager et à faciliter le télétravail tant pour les citoyens luxembourgeois que pour les travailleurs transfrontaliers.

Le gouvernement néerlandais reconnaît l'importance de mieux faciliter l'emploi hybride pour les travailleurs frontaliers. Ce faisant, le gouvernement est également conscient du lien entre la fiscalité et la sécurité sociale³. Le gouvernement se concentre sur deux mesures fiscales pour faciliter le travail à domicile des travailleurs frontaliers:

1) Les Pays-Bas aimeraient inclure une mesure sur le travail à domicile destinée aux travailleurs frontaliers dans les conventions fiscales bilatérales. Un exemple d'un tel régime serait un seuil réglementaire permettant de travailler à domicile jusqu'à un certain nombre de jours sans que le droit d'imposition ne soit transféré à l'État de résidence. Ce faisant, en termes de pourcentage, les Pays-Bas souhaiteraient, dans la mesure du possible, faire le lien avec la sécurité sociale.

2) La création d'un "établissement stable" peut entraîner pour l'employeur des obligations (administratives) en matière d'impôt sur les salaires et d'impôt sur les sociétés dans le pays de résidence de l'employé. L'incertitude à ce sujet risque de dissuader les employeurs d'autoriser le travail à domicile ou d'employer des travailleurs frontaliers. Par le biais d'un accord bilatéral entre les autorités compétentes, les Pays-Bas souhaitent offrir aux employeurs une plus grande certitude quant à l'absence d'établissement stable de l'employeur dans le pays de résidence de l'employé en cas de travail à domicile de l'autre côté de la frontière. Les Pays-Bas et la Belgique ont conclu des accords sur ce point fin 2023⁴. En outre, le gouvernement néerlandais met en avant activement la question dans un contexte international plus large. Outre le Benelux, les Pays-Bas coopèrent avec les pays voisins pour mettre ce sujet à l'ordre du jour dans le cadre de l'OCDE et de l'UE. En effet, d'autres pays, qui ont eux-mêmes plus de pays voisins que

³ <https://open.overheid.nl/documenten/addad9b8-e8f4-4c4d-a62f-214b8262edd9/file>

⁴ Staatscourant 2023, 33856

³ <https://open.overheid.nl/documenten/addad9b8-e8f4-4c4d-a62f-214b8262edd9/file>

⁴ Staatscourant 2023, 33856

oplossing met al hun buurlanden en kijken daarom ook naar ontwikkelingen op OESO- en EU-niveau.

Nederland heeft in de onderhandelingen over een oplossing voor grensoverschrijdend telewerk in het kader van de A.C.S.Z. en bij de totstandkoming van de kaderovereenkomst een actieve rol gespeeld. Bij de bepaling van de Nederlandse positie is gebruikt gemaakt van diverse bestaande onderzoeken zoals onderzoeken van het Planbureau voor de Leefomgeving⁵, TNO⁶ en ITEM⁷ en het advies van de Sociaal-Economische Raad⁸. De Sociaal-Economische Raad adviseert zowel Verordening 883/2004 als de belastingverdragen samenhangend aan te passen om hybride werken in grensoverschrijdende situaties gemakkelijker te maken.

De Luxemburgse Economische en Sociale Raad heeft ook een advies over telewerk in Luxemburg verstrekt dat ook betrekking had op het kader inzake telewerk dat op de in de aangrenzende landen wonende werknemers van toepassing is. In dit rapport wordt een analyse gemaakt van de gevolgen van telewerk op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheid van de grenswerknemers. De Economische en Sociale Raad zou het zinvol vinden na te denken over een afstemming voor zover mogelijk naar boven toe van de tolerantiegrenzen voor de drie aangrenzende landen (binnen de voorziene limieten om te garanderen dat de werknemers bij de Luxemburgse sociale zekerheid aangesloten blijven) met als doel de opvolging van deze drempels en het beheer van de daaraan verbonden aangifteplichten te vereenvoudigen.

— **Een geharmoniseerd beleid te bestuderen en uit te voeren met betrekking tot het fiscale en sociale statuut van de grenswerknemers binnen de Benelux, met inbegrip van de zelfstandige ondernemers, de**

les Pays-Bas, recherchent des solutions uniformes avec tous leurs voisins et s'intéressent donc également aux développements au niveau de l'OCDE et de l'UE.

Les Pays-Bas ont joué un rôle actif dans la négociation d'une solution pour le télétravail transfrontalier dans le cadre de la CACSSS et dans l'élaboration de l'accord-cadre. Pour déterminer la position néerlandaise, plusieurs études existantes, telles que les études de l'Agence "Planbureau voor de Leefomgeving"⁵, TNO⁶ et de l'ITEM⁷, ainsi que l'avis du Conseil économique et social⁸ ont été utilisés. Le Conseil économique et social estime que pour faciliter le travail hybride dans les situations transfrontalières, il convient de modifier en conséquence tant le règlement 883/2004 que les conventions fiscales.

Le Conseil économique et social du Luxembourg a également émis un avis sur le télétravail au Luxembourg, qui couvrirait également le cadre du télétravail applicable aux travailleurs vivant dans les pays voisins. Ce rapport analyse les conséquences fiscales et de sécurité sociale du télétravail pour les travailleurs frontaliers. Le Conseil économique et social jugerait utile d'envisager un alignement, vers le haut dans la mesure du possible, des seuils de tolérance des trois pays voisins (dans les limites prévues pour que les travailleurs restent assurés auprès du régime de sécurité sociale luxembourgeois), afin de simplifier le suivi de ces seuils et la gestion des obligations de déclaration y afférentes.

— **Étudier et mettre en œuvre une politique harmonisée quant au statut fiscal et social des travailleurs frontaliers au sein du Benelux, en ce compris les entrepreneurs indépendants, les praticiens de professions libérales, les diri-**

⁵ https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf

⁶ <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/de-impact-van-de-covid-19-pandemie-op-werknemers-een-jaar-in-de-crisis/>

⁷ <https://crossborderitem.eu/wp-content/uploads/2023/07/grefrap21-D2-NL.pdf>

⁸ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2022/hybride-werken.pdf>

⁵ https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf

⁶ <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/de-impact-van-de-covid-19-pandemie-op-werknemers-een-jaar-in-de-crisis/>

⁷ <https://crossborderitem.eu/wp-content/uploads/2023/07/grefrap21-D2-NL.pdf>

⁸ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2022/hybride-werken.pdf>

uitoefenaars van vrije beroepen, de bedrijfsleiders en de gedetacheerde ambtenaren.

— **De invoering van een geharmoniseerd fiscaal en sociaal statuut te bestuderen voor de grenswerknemers die in hun woonstaat in een afstandskantoor werken.**

— **De harmonisatie van het fiscale en sociale statuut van werknemers in afstandskantoren en van thuiswerkers te onderzoeken, of aan te sturen op het gebruik van afstandskantoren, die – meer dan thuiswerk – efficiënt werken in een geschikte werkomgeving faciliteren.**

Zowel België als Nederland merken op dat het doel van de aanbeveling niet eenvoudig te achterhalen is; bestaat het doel erin dat de regelgevingen dezelfde zijn in de hele Benelux of bestaat het doel erin het sociaal en fiscaal statuut te harmoniseren? België en Nederland herinneren eraan dat wat de sociale zekerheid betreft, de lidstaten van de Benelux gehouden zijn de Europese Verordeningen nrs. 883/2004 en 987/2009 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels te implementeren aangezien die rechtstreeks van toepassing zijn in de rechtsorde van de lidstaten. België en Nederland wijzen erop dat op Europees niveau, de Verordeningen nrs. 883/2004 en 987/2009 coördinatieverordeningen en geen harmoniseringsverordeningen zijn.

Zo omvat titel II de aanwijsregels voor het vaststellen van de toepasselijke wetgeving. Het Hof van Justitie van de EU heeft eraan herinnerd dat deze regels een volledig stelsel van regels vormen, zodat de nationale wetgever niet meer bevoegd is om de draagwijdte en de toepassingsvoorwaarden van zijn nationale wettelijke regeling ter zake te bepalen met betrekking tot de personen die eraan onderworpen zijn en met betrekking tot het grondgebied waarbinnen de nationale bepalingen effect sorteren⁹.

Luxemburg en Nederland merken overigens op dat, vanuit het standpunt van de sociale zekerheid, in de Europese verordeningen betreffende

geants d'entreprise ainsi que les fonctionnaires travailleurs détachés.

— **Étudier l'introduction d'un statut fiscal et social harmonisé pour les travailleurs frontaliers qui sont occupés dans un bureau à distance situé dans leur État de résidence.**

— **Considérer l'harmonisation du statut fiscal et social des travailleurs occupés dans des bureaux à distance et des travailleurs occupés à domicile, ou favoriser les bureaux à distance qui facilitent, plus que le travail à domicile, un travail efficace dans un environnement de travail convenable.**

La Belgique et les Pays-Bas font remarquer que l'objectif de la recommandation n'est pas facile à déterminer: s'agit-il d'avoir les mêmes réglementations dans l'ensemble du Benelux ou d'harmoniser le statut social et fiscal? La Belgique et les Pays-Bas rappellent qu'en matière de sécurité sociale, les États membres du Benelux sont tenus de mettre en œuvre les règlements européens n° 883/2004 et 987/2009 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale puisqu'ils sont directement applicables dans l'ordre juridique des États membres. La Belgique et les Pays-Bas soulignent qu'au niveau européen, les règlements 883/2004 et 987/2009 sont des règlements de coordination et non d'harmonisation.

Ainsi, le titre II contient les règles de désignation pour déterminer la législation applicable. La Cour de justice de l'UE a rappelé que ces règles constituent un ensemble complet de règles, de sorte que le législateur national n'est plus compétent pour déterminer le champ et les conditions d'application de sa législation nationale en la matière par rapport aux personnes qui y sont soumises et par rapport au territoire sur lequel les dispositions nationales produisent leurs effets⁹.

Le Luxembourg et les Pays-Bas notent par ailleurs que, du point de vue de la sécurité sociale, les règlements européens sur la coordination de

⁹ (arresten van 10 juli 1986, Luitjen, 60/85, EU:C:1986:307, punt 14; van 5 november 2014, Somova, C 103/13, EU:C:2014:2334, punt 54, zowel als van 26 februari 2015, de Ruyter, C 623/13, EU:C:2015:123, punt 35)

⁹ (arrêts du 10 juillet 1986, Luitjen, 60/85, EU:C:1986:307, point 14; du 5 novembre 2014, Somova, C 103/13, EU:C:2014:2334, point 54; et du 26 février 2015, de Ruyter, C 623/13, EU:C:2015:123, point 35)

de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels geen onderscheid wordt gemaakt tussen deze categorieën van werknemers, aangezien wordt rekening gehouden met de plaats waar de activiteit daadwerkelijk wordt verricht. Nederland herinnert eraan dat Verordening nr. 883/2004 reeds regels voor de aanduiding van categorieën zoals zelfstandige ondernemers en gedetacheerde ambtenaren omvat. Tripartiete uitzonderingen op deze regels kunnen leiden tot een verschillende behandeling van de grenswerknemers in de Benelux en de buurlanden (zoals Duitsland en Frankrijk).

Nederland herinnert eraan dat werknemers die grensoverschrijdend wonen en werken krijgen te maken met verschillende regels voor belastingheffing en voor sociale zekerheid. Hierdoor kan “discoördinatie” ontstaan tussen belastingheffing en premieheffing. Dat betekent, kort gezegd, dat belasting en sociale verzekeringspremies zijn verschuldigd in verschillende landen. Discoördinatie in grensoverschrijdende situaties kan zowel voordelig als nadelig uitpakken voor belastingplichtigen ten opzichte van een niet-grensoverschrijdende situatie. Het Nederlandse kabinet onderschrijft het belang van het beter faciliteren van hybride werken voor grenswerkers. Daarbij heeft het kabinet ook oog voor de samenhang tussen fiscaliteit en sociale zekerheid¹⁰. Wel moet worden opgemerkt dat een zekere mate van discoördinatie en de mogelijke knelpunten die daaruit voortvloeien inherent zijn aan het feit dat landen bevoegd zijn hun eigen fiscale wetgeving te bepalen, dat belastingverdragen in principe op bilaterale basis worden gesloten en dat socialezekerheidsregels op EU-niveau worden bepaald. Dit leidt ertoe dat het niet altijd mogelijk is om discoördinatie tussen belastingheffing en premieheffing te voorkomen. Ondanks deze verschillen is de inzet om discoördinatie tussen de twee rechtsgebieden waar dat mogelijk is te beperken.

la sécurité sociale ne font pas de distinction entre ces catégories de travailleurs, le lieu où l'activité est effectivement exercée étant pris en compte. Les Pays-Bas rappellent que le règlement 883/2004 comprend déjà des règles pour la désignation de catégories telles que les indépendants et les fonctionnaires détachés. Les exceptions tripartites à ces règles peuvent conduire à un traitement différent des travailleurs frontaliers dans le Benelux et dans les pays voisins (comme l'Allemagne et la France).

Les Pays-Bas rappellent que les travailleurs qui vivent et travaillent au-delà des frontières sont confrontés à des règles différentes en matière de fiscalité et de sécurité sociale. Cela peut entraîner une “discordance” entre le prélèvement des impôts et le paiement des primes. Cela signifie, en résumé, que les impôts et les cotisations de sécurité sociale seront dues dans des pays différents. Cette discordance dans les situations transfrontalières peut avoir des effets avantageux ou désavantageux pour les contribuables par rapport à une situation non transfrontalière. Le gouvernement néerlandais reconnaît l'importance de mieux faciliter le travail hybride pour les travailleurs transfrontaliers. Ce faisant, le gouvernement prend également en compte le lien entre la fiscalité et la sécurité sociale¹⁰. Il convient toutefois de noter qu'un certain degré de discordance ainsi que les éventuelles problématiques qui en découlent sont inhérents au fait que les pays ont le pouvoir de déterminer leur propre législation fiscale, que les conventions fiscales sont, en principe, conclues sur une base bilatérale et que les règles de sécurité sociale sont déterminées au niveau de l'UE. Par conséquent, il n'est pas toujours possible d'éviter cette discordance entre le paiement des impôts et des cotisations. Malgré ces différences, la volonté est de limiter le manque de coordination entre les deux juridictions dans la mesure du possible.

¹⁰ https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/de_tail?id=2022Z12572&did=2022D25985

¹⁰ https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/de_tail?id=2022Z12572&did=2022D25985

— De mogelijkheid te bestuderen om het aantal toegelaten dagen van arbeid buiten de werkstaat eenvormig op 48 te brengen voor de grenswerknemers van de drie Benelux-landen, wat neerkomt op ongeveer één dag per week

Op fiscaal niveau zet Nederland zich ervoor in om telewerken voor grensarbeiders beter te faciliteren. Nederland richt zich daarbij onder andere op het opnemen van een drempelregeling in de bilaterale belastingverdragen. Qua percentage (<50%) zou Nederland het liefst aansluiting zoeken bij de sociale zekerheid waardoor in veel situaties discoördinatie tussen sociale zekerheid en belastingheffing wordt voorkomen. De aanpassing van belastingverdragen is uiteraard steeds mede afhankelijk van de Nederlandse verdragspartners. In Benelux-verband is vorengaande ook besproken en zijn verschillende visies gedeeld. Dit heeft echter niet geleid tot consensus.

Nederland wijst er op dat een geharmoniseerd fiscaal en sociaal zekerheidsstatuut de systematiek van de belastingverdragen en de Verordening 883/2004 kan doorkruisen. Het is nog onduidelijk of het wegnemen van verschillen tussen de fiscaliteit en sociale zekerheid door een geharmoniseerd statuut in het belang is van grenswerknemers en hun werkgevers. Nederland onderstreept dat het niet wenselijk is dat een geharmoniseerd statuut binnen de Benelux voor de sociale zekerheid mogelijk leidt tot verschillen in behandeling met Duitsland en Frankrijk.

Afstandskantoren

De Benelux-landen wensen vooreerst zicht te krijgen op de behoefte aan afstandskantoren bij de werknemers en de werkgevers, zoals uiteengezet als reactie op de aanbeveling over het in kaart brengen van “troeven en struikelblokken die samenhangen met telewerk”. Het is pas daarna dat men zal kunnen beslissen of de werkgevers of de regering de afstandskantoren moeten faciliteren. Ook daar geven de Benelux-landen er de voorkeur aan deze kwestie in een Europese context te behandelen. In de post-pandemie periode zal ook kunnen bepaald worden of de voorkeur wordt gegeven aan thuiswerk, op kantoor of in afstandskantoren.

— Étudier la possibilité de porter de manière uniforme le nombre de jours de travail autorisé hors de l'État-travail à 48 pour les frontaliers des trois pays du Benelux, ceci représentant approximativement un jour par semaine

Au niveau fiscal, les Pays-Bas s'engagent à mieux faciliter le télétravail pour les travailleurs transfrontaliers. Pour ce faire, les Pays-Bas se concentrent, entre autres, sur l'inclusion d'un seuil réglementaire. En termes de pourcentage (<50%) dans les conventions fiscales bilatérales, les Pays-Bas souhaiteraient faire le lien avec la sécurité sociale, afin d'éviter un manque de coordination entre la sécurité sociale et la fiscalité dans de nombreuses situations. La modification des conventions fiscales dépend bien sûr toujours en partie des partenaires des Pays-Bas à la convention. Ce point a également été discuté dans le contexte Benelux et différentes visions ont été partagées. Toutefois, il n'y a pas eu de consensus.

Les Pays-Bas font remarquer qu'un statut fiscal et de sécurité sociale harmonisé pourrait interférer avec le système des conventions fiscales et le règlement 883/2004. Il n'est pas encore clair si l'élimination des différences entre la fiscalité et la sécurité sociale par un statut harmonisé est dans l'intérêt des travailleurs frontaliers et de leurs employeurs. Les Pays-Bas insistent sur le fait qu'il n'est pas souhaitable qu'un statut harmonisé pour la sécurité sociale au sein du Benelux soit susceptible d'entraîner des différences de traitement avec l'Allemagne et la France.

Bureaux à distance

Les Pays Benelux souhaitent faire d'abord le point sur le besoin de bureaux à distance parmi les employés et les employeurs, comme expliqué en réaction à la recommandation relative à la cartographie des “atouts et obstacles liés au télétravail”. Ce n'est qu'ensuite que l'on pourra décider si les employeurs ou le gouvernement doivent faciliter les bureaux à distance. Là encore, les Pays Benelux préfèrent que cette question soit traitée dans un contexte européen. La période qui suivra la pandémie permettra également de trancher la question de savoir si les gens préfèrent travailler à domicile, au bureau ou dans des bureaux à distance.

De aanpak van de Benelux Interparlementaire Assemblée om de situatie van de grenswerknemers te verbeteren is in lijn met de doelstellingen van Luxemburg ter zake. Hij staat dan ook open om de mogelijkheid te onderzoeken van een geharmoniseerd beleid met betrekking tot de fiscale status van grensarbeiders, dat telewerken voor deze werknemers zou bevorderen. In dit verband is het vermeldenswaardig dat Luxemburg met zijn drie buurlanden bilateraal overeenstemming heeft bereikt over een verhoging van de bestaande tolerantiegrenzen in de fiscale verdragen om een geharmoniseerde oplossing voor de Luxemburgse arbeidsmarkt te creëren.

De tolerantiegrenzen zijn namelijk verhoogd om grensarbeiders tot 34 dagen telewerk of andere professionele verplaatsingen in hun woonland toe te staan. Voor België betekent dit een verhoging van 24 naar 34 dagen, van toepassing vanaf 2022. Voor Frankrijk gaat het om een verhoging van 29 naar 34 dagen, met terugwerkende kracht vanaf 2023, zodra Frankrijk het protocol bij het Frans-Luxemburgse fiscale verdrag heeft geratificeerd. Tot slot is met Duitsland een akkoord bereikt over een verhoging van 19 naar 34 dagen, van toepassing vanaf 2024.

Tijdens toekomstige gedachtewisselingen dient evenwel rekening te worden gehouden met de eventuele risico's op juridische onzekerheid die door een toename van telewerk door de grenswerknemers in het huidige fiscale kader kan ontstaan. In die context zou in principe rekening moeten worden gehouden met de door de OESO aangekondigde werkzaamheden inzake de analyse van de fiscale impact van telewerk.

Luxemburg herinnert er ook aan dat wat de sociale zekerheid betreft, de kwestie van het telewerk moet worden bekeken in het licht van de Verordeningen (EG) 883/2004 en 987/2009 die de regels bepalen met betrekking tot de vaststelling van de toepasselijke wetgeving rekening houdend o.m. met de activiteit die in het land van de woonplaats van de betrokken personen wordt uitgeoefend.

L'approche de l'Assemblée interparlementaire du Benelux visant à améliorer la situation des travailleurs frontaliers est en ligne avec les objectifs du Luxembourg à ce sujet. Dès lors, il serait ouvert à étudier la possibilité d'une politique harmonisée quant au statut fiscal des travailleurs frontaliers qui favorisera le recours au télétravail pour ces derniers. À noter dans ce contexte que le Luxembourg s'est mis d'accord avec ces 3 pays voisins par voie bilatérale sur une augmentation des seuils de tolérance existants respectifs (dans les conventions fiscales) afin de créer une solution harmonisée pour le marché de travail luxembourgeois.

En effet, les seuils de tolérance ont été revus à la hausse pour permettre aux frontaliers jusqu'à 34 jours de télétravail ou autres déplacements professionnels dans leur pays de résidence. Pour la Belgique, c'est une augmentation de 24 à 34 jours, applicable à partir de l'année 2022. Pour la France, c'est une augmentation de 29 à 34 jours, applicable de manière rétroactive à partir de l'année 2023 une fois que la France a également ratifié l'avenant à la convention fiscale franco-luxembourgeoise y relatif. Enfin, un accord sur une hausse de 19 à 34 jours a pu être trouvé avec l'Allemagne, applicable à partir de l'année 2024.

Les discussions futures doivent cependant tenir compte des risques éventuels d'insécurité juridique qu'une augmentation du télétravail par les travailleurs frontaliers pourraient amener dans le cadre fiscal actuel. Dans ce contexte, les travaux annoncés par l'OCDE pour étudier les implications fiscales du télétravail devraient en principe être pris en considération.

Le Luxembourg rappelle également qu'en ce qui concerne la sécurité sociale, la question du télétravail doit être examinée dans le contexte des règlements (CE) 883/2004 et 987/2009 qui déterminent les règles relatives à la détermination de la législation applicable en tenant compte notamment de l'activité exercée dans l'État de résidence des personnes concernées.

— De definities van de categorieën van personen op wie de gevraagde maatregelen van toepassing zullen zijn eenvormig te maken

Volgens Nederland zijn eenduidige definities aanbevelenswaardig maar de Verordening nr. 883/2004 omvat reeds definities van de categorieën van personen. Nederland acht het niet zinvol daar in het kader van de Benelux van af te wijken.

— Uniformiser les définitions des catégories de personnes auxquelles les mesures demandées seront applicables

Selon les Pays-Bas, des définitions sans ambiguïté sont en principe recommandables, mais le règlement 883/2004 contient déjà des définitions des catégories de personnes. Les Pays-Bas ne trouvent pas judicieux de s'en écarter dans le cadre Benelux.