



Le télétravail frontalier démystifié : revue des enjeux

Midi de l'entreprise

Arendt House

Philippe Schmit, Arnaud Huguenel, Charlotte Demangeat

27 septembre 2023

[arendt.com](https://www.arendt.com)

CONFIDENTIALITY REMINDER
This document is confidential and is intended solely for its recipient.
Do not distribute outside your organisation.





Vos contacts



Philippe Schmit

Partner
Employment Law,
Pensions & Benefits



Arnaud Huguenel

Counsel
Tax Law



Charlotte Demangeat

Associate
Tax Law



Agenda

- 1. Aspects fiscaux**
- 2. Illustrations**
- 3. Aspects sociaux**
- 4. Illustrations**
- 5. Prochaines étapes & Q&A**

Contexte et enjeux

- La main d'oeuvre étrangère est clé pour le dynamisme du Luxembourg
- Au sein de la main-d'œuvre étrangère, les frontaliers représentent près de la moitié des salariés du Grand-Duché (47% - 225 000 salariés, source Statec)
- Depuis la sortie de la crise Covid-19, le télétravail est devenu un outil essentiel pour les entreprises en terme d'attractivité
- Direction claire prise par le gouvernement et les Etats voisins, mais il reste encore du chemin à faire

I. Aspects fiscaux

Répartition du droit d'imposition

Dispositions conventionnelles

- Les conventions signées avec les pays voisins sont basées sur le modèle de convention OCDE
- Principe général prévu par l'article 14 des conventions LU/FR et LU/ALL et l'article 15 de la convention LU/BE
- Exception : transfert du droit d'imposition au Luxembourg si l'activité y est exercée

Accords bilatéraux avec les trois pays voisins

- Objectif: éviter une application trop stricte des principes fixés par les Conventions et favoriser l'attractivité du Luxembourg en favorisant la mobilité des employés
- Seuils de tolérance dits « de-minimis »
- « Cadeau » des pays de résidence

Seuils de tolérance applicables

Pays	2022*	2023	2024
Allemagne	19	19	34**
Belgique	34	34	34
France	29	34**	34**

*Seuils applicables après l'expiration des accords dits « Covid » (30/06/2022)

**Processus de ratification en cours

- Autres pays?

Décompte des seuils de tolérance

✓ Période à inclure

■ Règle générale :

Toutes les périodes de travail prestées en dehors du Luxembourg sont prises en compte

✗ Période à exclure

■ Règle générale :

Les périodes pendant lesquelles la présence physique du travailleur dans l'État de résidence ou dans un État tiers n'est pas justifiée par l'exercice de son activité professionnelle

Décompte des seuils de tolérance



Cas spécifiques (non exhaustifs)

- Journées partielles
- Travail à temps partiel
- Activité sur une partie de l'année

Conséquences du dépassement des seuils

- **Scenario 1 : seuil de tolérance non franchis**
- **Scenario 2 : Dépassement du seuil de tolérance**
- **Calcul du prorata année N :**
$$\frac{\text{Nombre de jours de travail prestés en dehors du Luxembourg}}{\text{Nombre de jour de travail total année N}}$$
- **Calcul de la rémunération imposable dans le pays de résidence :**
$$\text{Rémunération année N} \times \text{Prorata année N}$$
- « Rémunération » ?

Calcul de la rémunération



- **Principe** : La rémunération de l'activité salariée perçue pour l'année d'imposition ou la période d'activité est à considérer, incluant le salaire de base et ses accessoires, les avantages en nature éventuels, ainsi que les rémunérations non périodiques qui se rapportent à l'année en cours
- **Éléments de rémunération spécifiques**

Obligations en cas de dépassement des seuils

Obligations des salariés

Pour tous les non-résidents

Dépôt d'une déclaration fiscale dans le pays de résidence au cours de l'année N+1

Obligation supplémentaire pour les résidents français

Mise en place d'acomptes contemporains à partir de 2023

Obligations des employeurs

Pour tous les salariés non-résidents

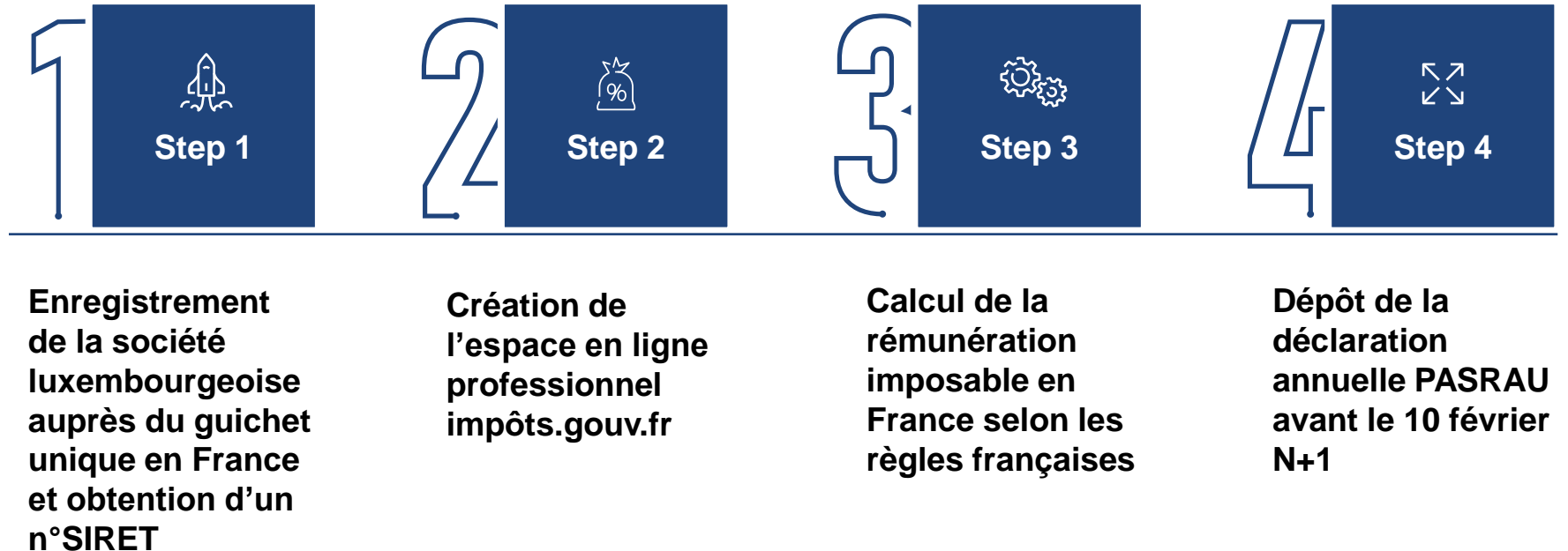
Exonération de la rémunération liée aux jours de travail effectués en dehors du Luxembourg

Pour les résidents français

Immatriculation auprès des autorités françaises (via un numéro SIRET) et déclaration de la rémunération imposable en France calculée selon les règles fiscales françaises

Focus

Obligations
employeurs pour
les salariés
résidents français
(avec affiliation au
Luxembourg)



Point d'attention

Notion d'établissement stable

- Risque de reconnaissance d'un établissement stable de l'entité luxembourgeoise dans le pays de résidence du salarié exerçant son activité à distance
- Risque lié à la fonction / aux activités exercées
- Non directement lié au dépassement ou non des seuils fiscaux / de l'immatriculation
- Potentielle imposition sur le profit attribué à cet établissement stable

Exemple 1

Imposition 100% Luxembourg

- **Employé luxembourgeois célibataire / non-résident**
- **Salaire brut annuel : 55 000 EUR**
- **15 jours de télétravail / an**

Salaire brut annuel	55 000 EUR
Cotisations sociales	
- Maladie	1 540 EUR
- Maladie espèce	137 EUR
- Pension	4 400 EUR
- Assurance dépendance	662 EUR
Rémunération imposable (FD max déduits)	46 349 EUR
Impôt dû au Luxembourg	7 781 EUR
Salaire net annuel	40 480

Exemple 2

Imposition partagée

- Situation identique
- 2 jours de télétravail/semaine pays de résidence

	Impôt luxembourgeois (3/5 jours)	Impôt pays de résidence (2/5 jours)	Salaire net
Résident ALL	4 672	3 131 EUR	40 456 EUR
Résident BE	4 672	7 502 EUR	36 087 EUR
Résident FR	4 672	2 721 EUR	40 866 EUR

II. Aspects sociaux

Principes généraux

Règlements européens CE n°883/2004 et 987/2009

- Principe d'unicité d'affiliation au sein de l'Union
- Article 11 CE n°883/2004 et article 13 CE n°883/2004
- Activité substantielle dans le pays de résidence ?
- Obligation d'informer l'institution compétente dans le pays de résidence pour toute personne qui exerce une activité dans plusieurs états (seuil de 5%)
- Nouveauté: Obligation d'informer le centre commun

Règle générale

Affiliation au Luxembourg sauf si 25% ou plus du temps de travail/de la rémunération pour l'activité UE depuis le pays de résidence

Nouvel accord-cadre sur le télétravail

- Nouvel accord-cadre relatif au télétravail élaboré par la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale de l'Union Européenne
- Permet aux frontaliers d'exercer jusqu'à 49,9 % d'activité depuis le pays de résidence
- Conditions pour l'application de l'accord-cadre :
 - Signature de l'accord par l'Etat de résidence et l'Etat du siège de l'employeur
 - Exercice du télétravail régulier exclusivement dans l'Etat de résidence
 - Télétravail situé entre 25% et moins de 50% du temps de travail total du salarié
 - Connexion à l'infrastructure informatique de l'employeur possible
 - Absence d'exercice d'une autre activité salariée ou non salariée non occasionnelle dans le pays de résidence ou dans un autre Etat membre.
- Option conjointe de l'employé/employeur, pas d'application obligatoire de l'accord-cadre

Obligation déclarative de l'employeur

- Obligation de déclarer toute activité de télétravail régulièrement exercée par un salarié ne résidant pas sur le territoire luxembourgeois
- Site dédié : www.teletravail.ccss.lu
- Déclaration pour toutes les situations de télétravail régulier
- Déclaration sur une période définie par l'employeur (1 mois jusqu'à 3 ans) sur base d'un pourcentage prévisible de télétravail par mois
- Tout changement susceptible d'impacter la situation d'un salarié doit être déclaré par l'employeur
- Période transitoire (du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024 inclus), avec possibilité d'effectuer une déclaration rétroactive

Obtention d'un certificat A1

Suite à la déclaration effectuée par l'employeur, le CCSS vérifie si les conditions d'application de l'accord-cadre sont remplies:

- Si l'activité de télétravail entre dans le champ de l'accord cadre :
Emission de l'A1
- Si l'activité de télétravail n'entre pas dans le champ de l'accord cadre :
transfert de la demande à l'organisme compétent du pays de résidence pour détermination de la législation applicable

Exemples

- **Le salarié travaille au Luxembourg et vit en Allemagne ;**
- **40 jours d'activité par an depuis l'Allemagne;**
- **30 jours de déplacement professionnel au sein de l'UE (mais en dehors de l'Allemagne).**

- Nombre total de jours de travail : 220 - limite de 25 % : 55 jours
- Les jours passés en dehors de l'Allemagne ne sont pas pris en compte pour l'application de la limite de 25 %
- Le salarié reste affilié au régime de sécurité sociale luxembourgeois

- **Le salarié travaille au Luxembourg et vit en Belgique;**
- **40 jours d'activité par an depuis la Belgique;**
- **35 jour de déplacement professionnel en Belgique**

- Nombre total de jours de travail : 220 - limite de 25 % : 55 jours
- Les jours passés en Belgique dans le cadre de voyages professionnels doivent être pris en considération aux fins de la limite de 25 %
- Si le salarié a passé plus de 55 jours en Belgique, la sécurité sociale belge doit s'appliquer

Exemples (suite)

- **Le salarié reside en Belgique**
- **L'employeur se trouve Luxembourg**
- **Il exerce 40% de son activité en Belgique (télétravail) et 60% au Luxembourg**

- Accord cadre applicable au cas du salarié
- Affiliation maintenue au Luxembourg

- **Le salarié reside en Allemagne**
 - **L'employeur se trouve au Luxembourg**
- Il preste 10% de son activité en France, 50% au Luxembourg, 40% en Allemagne**

- Pas d'application possible de l'accord cadre
- Plus de 25% dans le pays de residence
- Le salarié doit être affilié en Allemagne

Seuils dépassés

- Si un employé dépasse le seuil social applicable: le régime de sécurité sociale du pays de résidence s'applique
- Conséquences

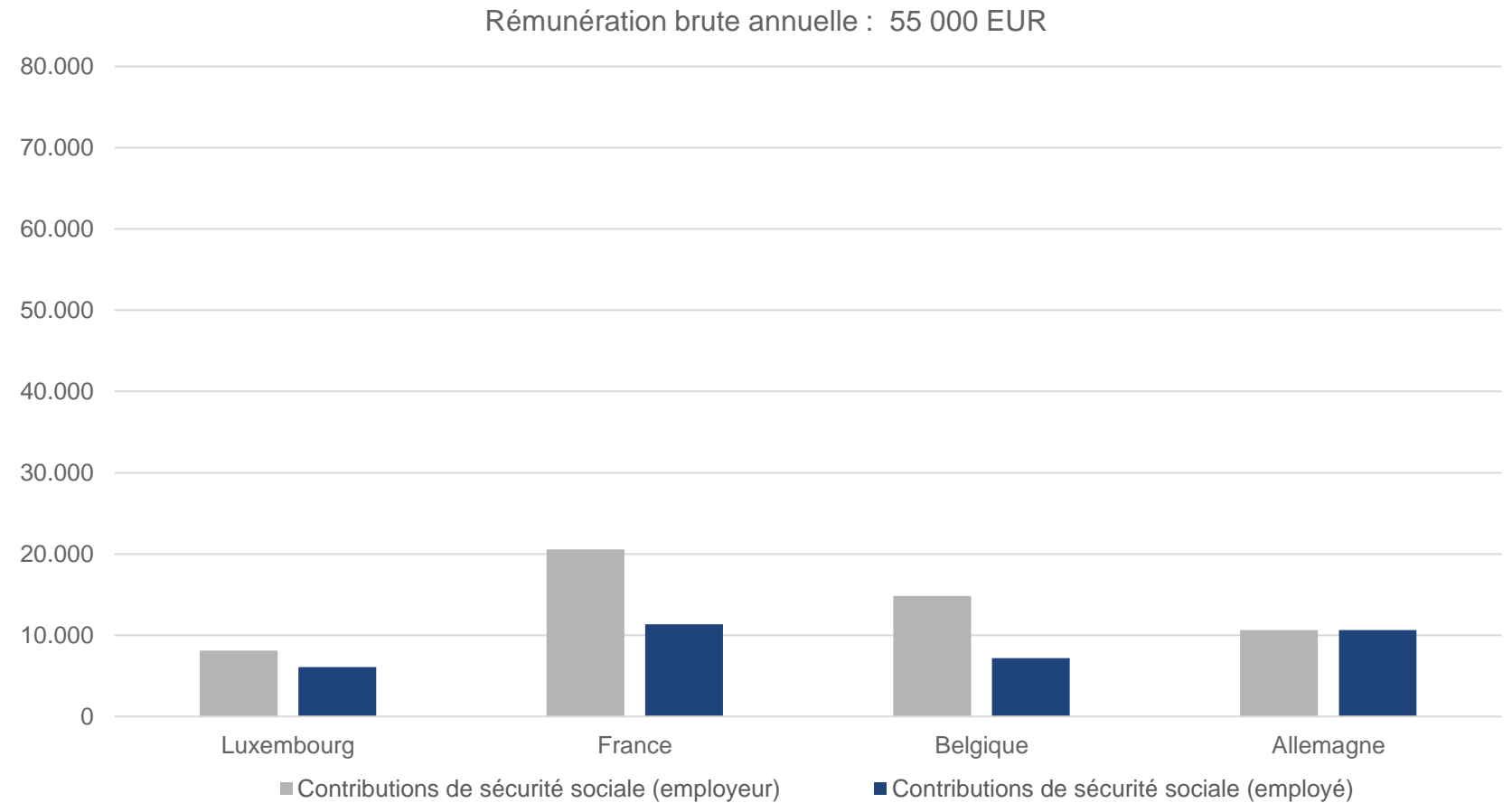
Pour l'employeur

- Enregistrement dans le pays de résidence du salarié
- Gestion potentielle d'une feuille de paie étrangère
- Coordination entre le système de paie étranger et le système de paie luxembourgeois
- Augmentation potentielle des coûts pour l'employeur

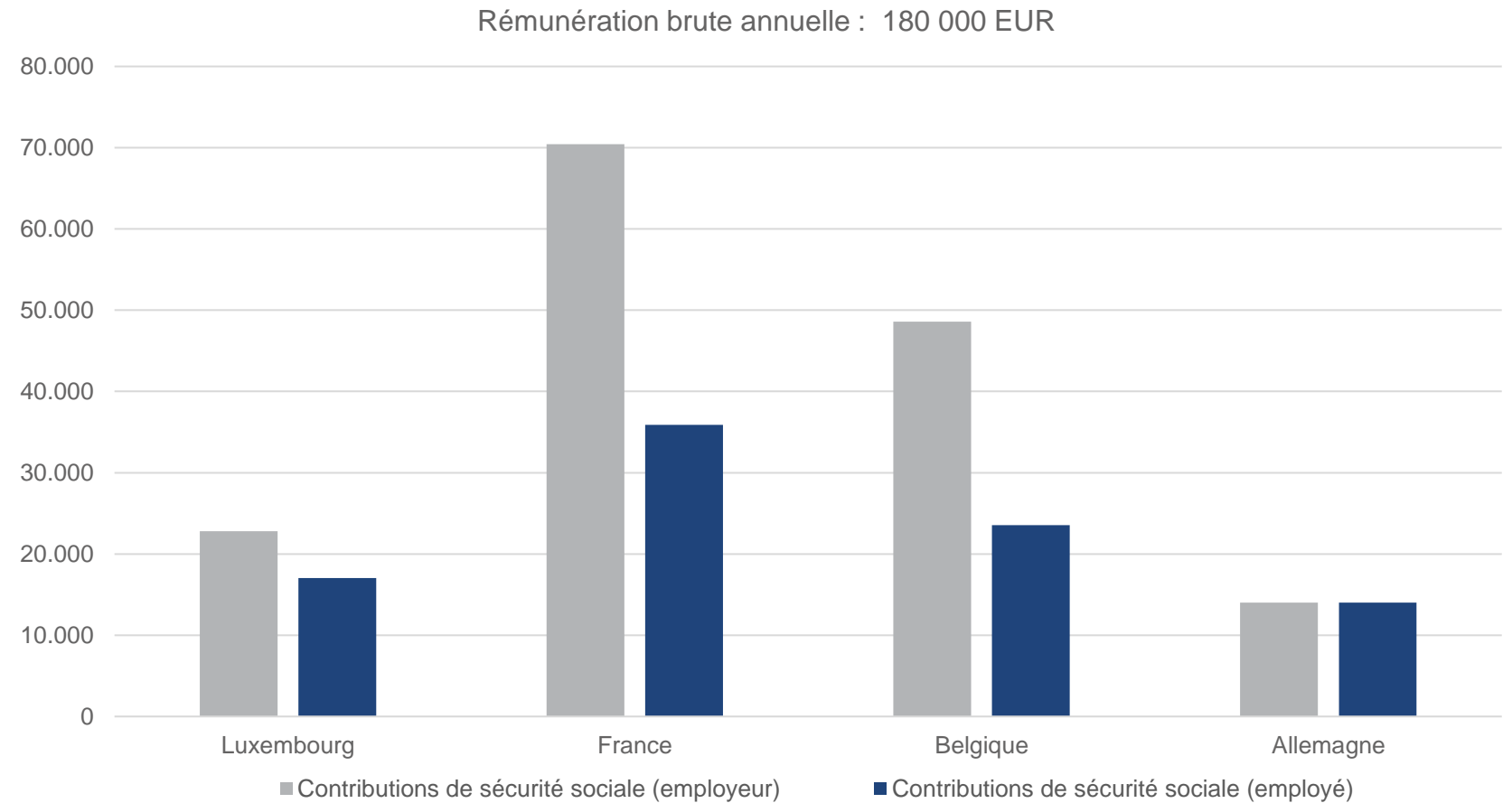
Pour le salarié

- Perte des prestations luxembourgeoises
- Augmentation potentielle des coûts

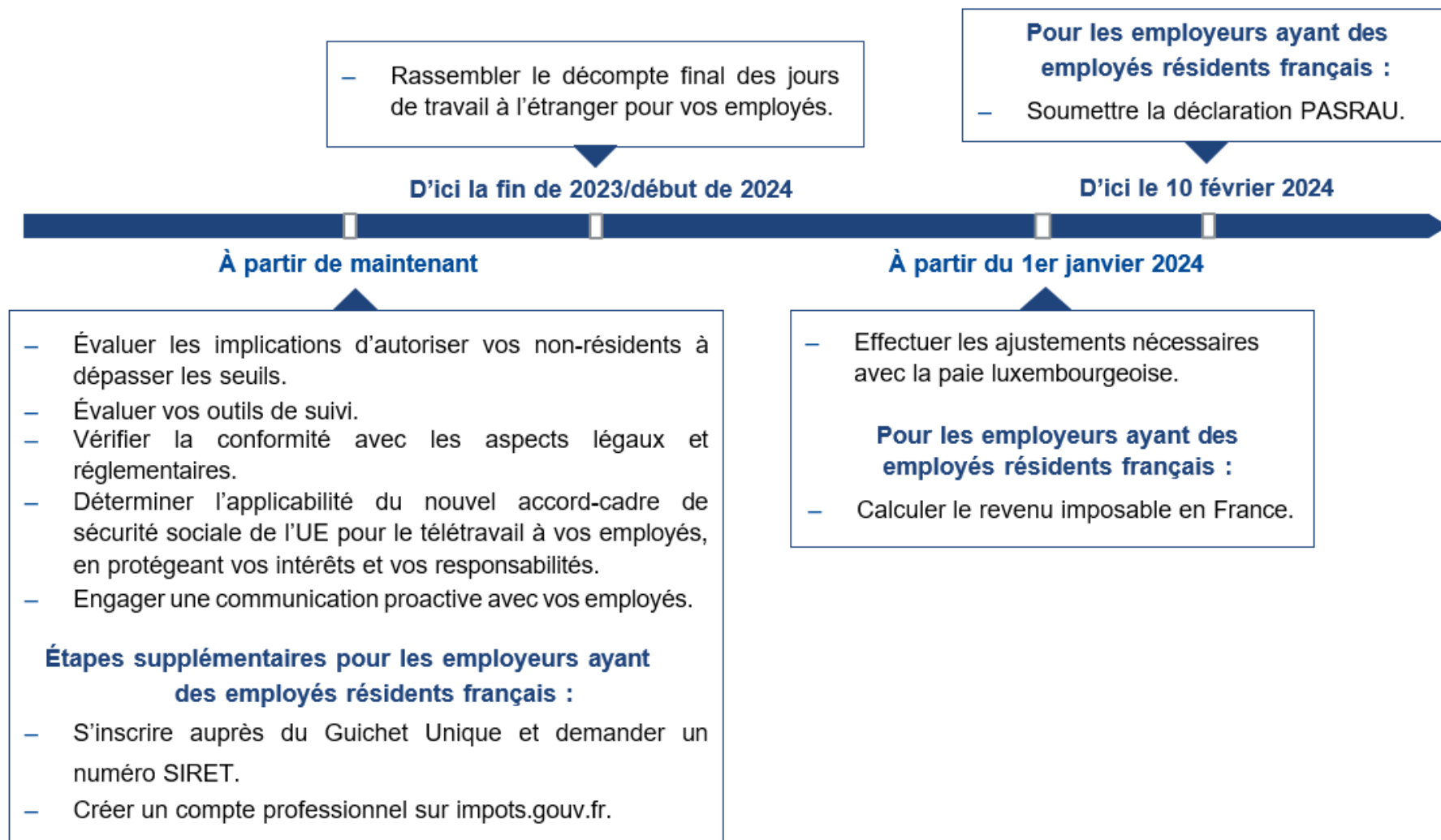
Enjeux d'une affiliation dans le pays de résidence



Enjeux d'une affiliation dans le pays de résidence



Prochaines étapes



Q&A

Save the date

-

Mercredi 11 octobre à 12h30

Séminaire sur la préservation des
entreprises et modernisation du droit
de la faillite

