

UNION DES ENTREPRISES
LUXEMBOURGEOISES

Novembre 2020

FISCALITÉ : SALARIÉS FRONTALIERS EN TÉLÉTRAVAIL QUE DOIS-JE RETENIR EN TANT QU'EMPLOYEUR AU LUXEMBOURG ?



Le présent document résume les différentes règles fiscales applicables aux salariés frontaliers effectuant du télétravail (y compris dans le contexte de la crise sanitaire Covid-19). Il vise à guider les employeurs dans l'application de ces règles et à les aider à mieux comprendre les possibles obligations qui en résultent pour eux.

Document élaboré par l'UEL avec le soutien de la Chambre de Commerce, en collaboration avec l'ABBL, l'ACA, la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers, la clc, la Fédération des Artisans, la FEDIL et l'Horesca.

Ce document est purement informatif et ne prétend pas être exhaustif. Les informations contenues dans le présent document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter la situation particulière d'une personne ou d'une société spécifique. Ces informations ne peuvent, ni ne doivent, servir de support à des décisions sans avoir au préalable sollicité les conseils d'un professionnel et sans avoir effectué une analyse détaillée de chaque situation.

SYNTHÈSE DES RÈGLES FISCALES

Employeurs, si vous avez des salariés frontaliers en télétravail, comment vont-ils être imposés et quel sera l'impact pour vous ?

En général

La rémunération d'un salarié (employé au Luxembourg) résidant dans l'un des pays frontaliers, qu'il perçoit pour des jours de travail prestés hors du Luxembourg (et par exemple en télétravail à son domicile), est en principe uniquement imposable dans l'État de résidence du salarié (et ce, dès le premier jour exercé en dehors du Luxembourg). Cette règle s'applique sauf en deçà d'un certain nombre de jours dits seuils de « tolérance ».

Les seuils de « tolérance »

Ainsi, les salariés résidents d'Allemagne, de Belgique et de France qui effectuent du télétravail en respectant un seuil annuel de « tolérance » restent imposables au Luxembourg (sous réserve des dispositions des conventions fiscales en vue d'éliminer la double imposition). Ce seuil de « tolérance » varie d'un pays à l'autre, à savoir : 19 jours en Allemagne, 24 jours en Belgique et 29 jours en France. Le nombre de jours s'apprécie en principe sur une base annuelle.

En revanche, dès que ce seuil est dépassé, que ce soit en raison du télétravail ou d'un déplacement professionnel, la partie de la rémunération relative à ces jours prestés hors du Luxembourg est imposable uniquement dans le pays de résidence du frontalier. Notons à cet égard que les modalités de calcul de ces seuils diffèrent d'un pays à l'autre.

Les méthodes d'élimination de la double imposition

Le salaire imposable au Luxembourg peut également être pris en compte dans l'autre pays frontalier, sous certaines conditions. Ainsi, l'Allemagne utilise la méthode de l'exemption avec réserve de progressivité. Cela signifie qu'un frontalier salarié allemand prestant max. 19 jours

en télétravail par an devra déclarer l'intégralité de sa rémunération en Allemagne pour qu'elle puisse être prise en compte afin de déterminer son taux global d'imposition (utilisé pour imposer en Allemagne ses revenus de source allemande). Le mécanisme est similaire en Belgique.

En France, la double imposition est éliminée par un crédit d'impôt depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention fiscale conclue avec le Luxembourg au 1er janvier 2020. Ainsi, un salarié frontalier français qui ne dépasse pas les 29 jours de télétravail par an sera également imposé en France sur l'intégralité de sa rémunération, mais aura droit à un crédit d'impôt devant être équivalent à l'impôt français.

La situation spécifique Covid-19

Les jours prestés en télétravail pendant la période de la crise sanitaire du Covid-19 peuvent ne pas être pris en compte pour le calcul des seuils de « tolérance », sous certaines conditions. Le Luxembourg a en effet conclu des accords avec chacun des pays frontaliers afin de neutraliser les jours qui ont été prestés en télétravail du fait exclusif de Covid-19 (et de les considérer par fiction comme des jours de travail prestés au Luxembourg). Ces accords sont toutefois temporaires et s'appliquent uniquement si le télétravail des salariés est effectué pour cas de force majeure (ou situation analogue) liée au Covid-19.

Impact pour les employeurs

Les situations ci-dessus doivent être suivies de près par tout employeur luxembourgeois qui a des salariés frontaliers en télétravail (ou effectuant des déplacements professionnels hors du Luxembourg). En effet, l'employeur doit s'assurer d'un juste prélèvement de la retenue à la source sur salaires, de l'établissement correct des fiches de paie et certificats de rémunération (notamment en vue de l'échange automatique d'information ou en cas de contrôle salaire).



FOCUS – IMPACT FISCAL DU TÉLÉTRAVAIL SELON LES PAYS

Exemple simplifié

Télétravail d'un frontalier marié (hors Covid-19) au-dessus des seuils de tolérance

Philippe travaille au Luxembourg, mais réside avec sa femme dans l'un des pays frontaliers. Il n'a pas d'enfant. Il touche un salaire brut annuel de **36.000 EUR**.

Philippe effectue du télétravail à son domicile (hors de Luxembourg) pour environ **20% de son temps de travail annuel**, et n'effectue aucun déplacement professionnel dans son Etat de résidence, ni dans aucun autre Etat que le Luxembourg. Il dépassera donc les seuils de tolérance fiscaux, mais restera affilié à la sécurité sociale au Luxembourg. Il sera alors imposé uniquement dans son pays de résidence pour la fraction de son salaire correspondant au temps passé en télétravail (et exonéré au Luxembourg).

Dans ce cas de figure, le coût fiscal qui en résulte pour Philippe sera en principe :

+ élevé s'il réside en ALLEMAGNE



+ élevé s'il réside en BELGIQUE

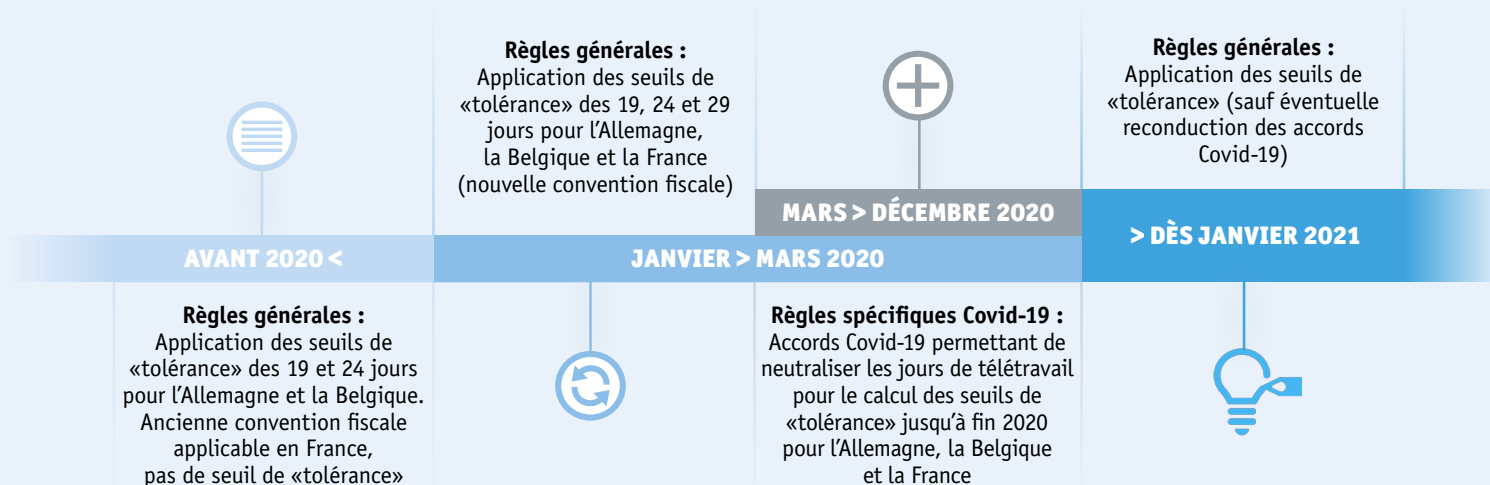


- élevé s'il réside en FRANCE



D'une manière générale, l'impact fiscal pour chaque salarié en cas de dépassement des seuils de tolérance peut être aussi bien positif que négatif, selon son pays de résidence et sa situation fiscale personnelle. **Une analyse au cas par cas est donc nécessaire.**

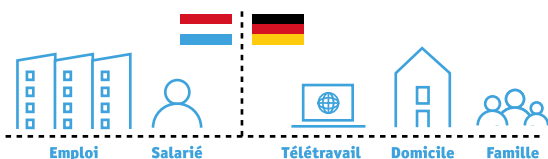
DATES À RETENIR



CAS PRATIQUES

Cas 1

Télétravail d'un salarié frontalier (hors Covid-19) endéans des seuils de tolérance

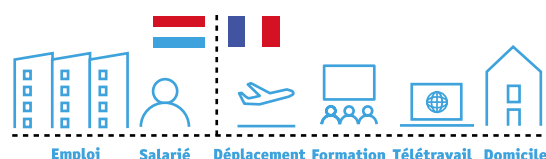


Faits : John travaille en tant que cuisinier au Luxembourg, mais réside avec sa famille en Allemagne. Afin de pouvoir amener plus souvent ses enfants à l'école, il effectue 18 jours de télétravail par an. Notons que John n'effectue aucun déplacement professionnel en Allemagne, ni dans aucun autre Etat que le Luxembourg. Il se demande s'il va devoir déclarer et être imposé sur ces jours en Allemagne.

Résultat : John ne travaille pas plus de 19 jours par an en Allemagne. Son salaire restera donc imposé à 100% au Luxembourg. Néanmoins, il devra déclarer 100% de son salaire luxembourgeois en Allemagne afin qu'il puisse être considéré pour la détermination de son taux global d'imposition allemand.

Cas 2

Télétravail d'un salarié frontalier (hors Covid-19) au-dessus des seuils de tolérance

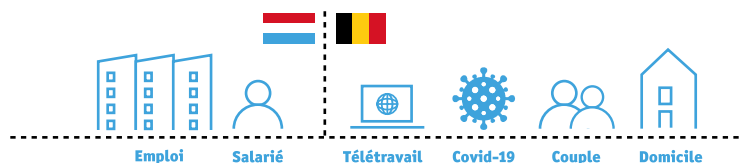


Faits : Paul travaille en tant que comptable au Luxembourg, mais réside en France. Afin de limiter les allers-retours lors de ses déplacements professionnels, il effectue 20 jours de télétravail par an (qui incluent ses jours de déplacements professionnels). A cela s'ajoutent 10 jours de formation annuels en Irlande. Il se demande s'il va devoir déclarer et être imposé sur ces jours en France.

Résultat : Paul travaille plus de 29 jours par an hors du Luxembourg. Son salaire sera donc imposé exclusivement en France à hauteur des 30 jours effectués hors du Luxembourg (et exonéré au Luxembourg). Le reste de son salaire suivra les règles fiscales de droit commun.

Cas 3

Télétravail d'un salarié frontalier durant le Covid-19



Faits : Sarah travaille en tant qu'ingénieur au Luxembourg, mais réside avec son conjoint en Belgique. Afin de réduire son temps de transport, elle effectue parfois du télétravail à son domicile, de manière ponctuelle (i.e., environ 2 jours par mois). Notons que Sarah n'effectue aucun déplacement professionnel en Belgique, ni dans aucun autre Etat que le Luxembourg. À ce titre, avant la crise Covid-19, elle a effectué 6 jours de télétravail. Durant la crise Covid-19, elle a effectué 100% de son activité salariée en télétravail afin de suivre les recommandations sanitaires imposées par les autorités. Elle se demande si elle va devoir déclarer et être imposée sur ces jours en Belgique.

Résultat : Sarah devrait pouvoir bénéficier de la neutralisation des jours de télétravail effectués pendant la période Covid-19. Par conséquent, elle sera réputée ne pas dépasser le seuil de tolérance de 24 jours par an pour l'année 2020 (puisque'elle sera réputée n'avoir effectué que 6 jours de télétravail en Belgique). Elle restera donc imposée au Luxembourg sur cette période. Néanmoins, l'intégralité de son salaire pourra être pris en compte pour la détermination de son taux global d'imposition belge.

EMPLOYEURS, LE SAVIEZ-VOUS ?

Accords Covid-19

Les accords Covid-19 (permettant de neutraliser les jours de télétravail) ne couvrent majoritairement que les revenus salariés. Par conséquent, les autres revenus (du type tantièmes, revenus de professions libérales) ne sont en principe pas couverts par ces accords. Ils restent donc soumis aux règles fiscales de droit commun.

La neutralisation des jours de télétravail pendant la période Covid-19 ne s'applique en principe que si le télétravail est effectué pour cause de force majeure liée à la situation sanitaire. Cela signifie donc qu'un salarié qui était tenu par son contrat de travail d'effectuer du télétravail de manière régulière et obligatoire avant la période Covid-19 ne pourra pas bénéficier de la règle de neutralisation au titre de la crise sanitaire. Les employeurs devront donc être attentifs à ces éléments afin d'appliquer correctement la retenue à la source sur salaire au Luxembourg.

Fiscalité de l'entreprise

Lorsqu'un employeur luxembourgeois a des salariés frontaliers en télétravail, il doit également s'assurer que cette situation ne risque pas de constituer un établissement stable de son entreprise dans leur pays de résidence. Si c'est le cas, l'employeur devra alors veiller à remplir les obligations fiscales et déclaratives qui pourraient en résulter pour son entreprise dans ce pays.

Sécurité sociale

Les salariés frontaliers qui effectuent moins de 25% de leur temps de travail/rémunération dans leur pays de résidence sur une période de douze mois (pour un employeur luxembourgeois) demeurent affiliés au régime de sécurité sociale luxembourgeois. Lorsque ce seuil est dépassé, le salarié change alors de pays d'affiliation. Pour un salarié frontalier, l'affiliation au régime de sécurité sociale dans son pays de résidence engendre généralement un coût plus important. C'est également le cas pour son employeur luxembourgeois qui devra généralement supporter une part patronale de charges de sécurité sociale plus élevée.



ASPECTS PRATIQUES

Justificatifs à conserver par l'employeur



- ☐ Un calendrier de travail à jour par salarié détaillant le lieu d'exercice de l'activité (i.e., les jours prestés au Luxembourg, dans le pays de résidence et dans un pays tiers)
- ☐ Une attestation justifiant quels sont les jours de télétravail des salariés qui ont été effectués pour cause de Covid-19
- ☐ Tout justificatif utile en cas de contrôle salaire luxembourgeois ou étranger dans la limite du cadre légal en vigueur, du respect de la vie privée et de la protection des données
- ☐ Tout certificat A1 justifiant de l'affiliation au régime de sécurité sociale luxembourgeois lorsque vos salariés frontaliers sont en télétravail (ou en déplacement hors du Luxembourg)

Points d'attention pour l'employeur



- ☐ S'assurer de la bonne application des dispositions spécifiques Covid-19 en fonction de chaque cas d'espèce
- ☐ Vérifier si un avenant au contrat de travail ou au règlement intérieur doit être conclu afin de couvrir l'activité salariée prestée en télétravail (notamment pour l'Association d'Assurance Accident)
- ☐ Anticiper un éventuel dépassement des seuils de tolérance en matière fiscale et du seuil de 25% pour l'affiliation au régime de sécurité sociale
- ☐ S'assurer que la fiche de paie est en ligne avec la situation fiscale du salarié en télétravail
- ☐ Vérifier si d'éventuelles obligations spécifiques en matière de droit du travail s'imposent à vous lorsque vos salariés sont en télétravail
- ☐ Vérifier d'éventuelles obligations déclaratives au niveau local

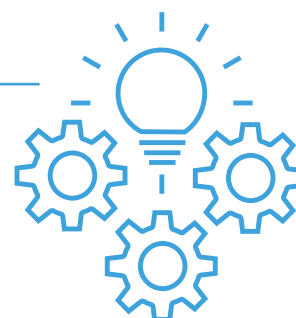
POUR ALLER PLUS LOIN

Luxembourg : L'[ACD](#) et Guichet.lu concernant le [télétravail](#) (y compris en période [Covid-19](#))

Allemagne : La [convention fiscale](#), l'[accord amiable](#) et la [circulaire](#)

Belgique : La [convention fiscale](#), l'[avenant](#) et la [circulaire – instructions du Ministère des Finances belges](#)

France : La [convention fiscale](#) et son protocole, l'[avenant](#), l'[accord amiable](#) et la [circulaire](#)



Ce document a été réalisé avec le soutien de la Chambre de Commerce.

En cas de question sur ce document, nous vous invitons à contacter votre interlocuteur habituel au sein de nos membres, la House of Entrepreneurship ou consulter les sites suivants : [ABBL](#), [ACA](#), [Chambre de Commerce](#), [Chambre des Métiers](#), [clc](#), [Fédération des Artisans](#), [FEDIL](#), [Horesca](#).

© Tous droits réservés - Union des Entreprises Luxembourgeoises - Novembre 2020

