

Le télétravail pour les résidents français : vers plus de flexibilité ?

Nul ne doute aujourd'hui des bienfaits du télétravail. Autoriser ses salariés à faire du télétravail est perçu comme un réel avantage par ceux-ci. A la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le télétravail apparaît comme un vrai remède aux embouteillages auxquels ils sont confrontés quotidiennement et donc comme un réel gain de temps. Néanmoins, les règles en matière de sécurité sociale et de fiscalité internationales représentent de véritables blocages pour les travailleurs frontaliers.

- I. Le règlement européen de coordination de la sécurité sociale (CE 883/2004), entré en vigueur le 1^{er} mai 2010 est venu poser un principe général selon lequel **un salarié ne doit être affilié que dans un seul état, l'état d'activité du salarié.**

Dès lors qu'un salarié travaille 25% de son temps de travail ou perçoit 25% de sa rémunération dans son pays de résidence, toutes les rémunérations perçues dans les différents pays sont assujetties à la sécurité sociale de son pays de résidence.

Les jours de télétravail alimentent ce compteur des 25%, limitant les possibilités pour les salariés frontaliers de faire du télétravail s'ils veulent rester affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise. Un changement de sécurité sociale obligerait d'ailleurs l'employeur à affilier sa société comme « entreprise étrangère » auprès de l'organisme de sécurité sociale de son salarié.

- II. Côté imposition, la logique est différente. Le principe général retenu par les conventions contre double imposition est celui de la territorialité : le salarié paie ses impôts dans le pays où il preste. Ce principe est lui aussi un obstacle au télétravail. En effet, le salarié serait amené à payer des impôts dans différents pays. En l'absence de seuil de tolérance, la situation des résidents français est plus complexe que celle de leurs homologues belges ou allemands.

Par ailleurs, pour les employeurs luxembourgeois autorisant le télétravail, le prélèvement à la source instauré en France depuis 1^{er} janvier 2019 entraîne également des démarches supplémentaires alors que l'entrée en vigueur de la nouvelle convention entre la France et le Luxembourg se fait attendre. Il convient donc ici de clarifier à nouveau les choses.

- **Quid de l'imposition actuelle des télétravailleurs résidents français ?**

Les revenus salariés sont taxables au Luxembourg uniquement lorsque le travail est physiquement accompli sur le territoire luxembourgeois. Lorsque le travail est presté en dehors du Luxembourg, ces jours sont en principe taxés en France. Il ne suffit donc pas que le salarié français travaille pour le compte d'un



employeur luxembourgeois, encore faut-il qu'il se déplace physiquement au Luxembourg pour y exercer son activité.

Contrairement à l'Allemagne et à la Belgique, **aucun seuil de tolérance n'existe légalement à ce jour** entre la France et le Luxembourg. Sur la base de la convention de 1958, toujours en vigueur actuellement entre la France et Luxembourg, le frontalier résidant en France devrait être taxé en France dès son premier jour de télétravail et pour l'ensemble de ses jours de télétravail.

Une réponse à une question parlementaire, en avril 2012, a cependant tempéré cette première approche. Le député socialiste Christian Eckert avait obtenu la réponse suivante : *« dans le cas où un salarié d'une entreprise luxembourgeoise travaille un jour par semaine dans un télécentre en France, la rémunération qu'il perçoit à ce titre reste imposable au Luxembourg si elle est supportée et payée par l'entreprise située dans ce dernier état »*.

En pratique, c'est ce tempérament qui a été pris en considération par les employeurs luxembourgeois afin de continuer à imposer totalement à Luxembourg les salariés résidents français qui prestent une journée par semaine en télétravail. Pour autant, il n'existe aucune garantie que cette pratique ne soit pas remise en cause en cas de contrôle des autorités fiscales françaises.

- **Les changements programmés**

Le 20 mars 2018, une nouvelle convention a été signée entre la France et Luxembourg. Elle vient remplacer celle signée il y a 60 ans, en intégrant les nouveaux standards internationaux en matière de prévention contre la double imposition. Désormais, cette convention fixe **un seuil de tolérance de 29 jours**. Celui-ci permet au Grand-Duché de préserver l'intégralité de son droit d'imposition sur les salaires en tant qu'État de l'exercice de l'emploi, dans le cas où un résident français travaillant pour un employeur luxembourgeois exerce son emploi dans un autre État (la France ou un État tiers) pendant une période n'excédant pas au total 29 jours. Autrement dit, un frontalier français pourra exercer jusqu'à 29 jours de télétravail tout en restant imposé à 100% au Grand-Duché.

En revanche, si cette limite de 29 jours est dépassée, les employeurs luxembourgeois devront sur base du calendrier de travail de leurs salariés imposer au Luxembourg uniquement le salaire en relation avec des jours de travail physiquement prestés au Luxembourg. Les salaires versés aux salariés résidents français, au titre des jours de travail effectués en France ou dans des pays tiers, seront quant à eux imposables en France.

Par ailleurs, compte tenu de la **mise en place du prélèvement à la source en France depuis le 1er janvier 2019**, les employeurs luxembourgeois doivent désormais, en cas de télétravail de leurs salariés, s'acquitter du paiement auprès des autorités fiscales françaises de l'impôt correspondant à ces jours de travail. Pour ce faire, les sociétés luxembourgeoises doivent s'immatriculer en France. Elles peuvent aussi prendre la décision de désigner un représentant fiscal qui accomplira pour eux ces formalités. Il est incontestable que ce changement de législation chez nos voisins français est venu complexifier les choses pour les employeurs luxembourgeois.



Initialement, la nouvelle convention franco-luxembourgeoise aurait dû entrer en vigueur au 1er janvier 2019. Pour cela, une ratification du texte par les 2 pays devait avoir lieu. Après avoir été approuvé en France par le Sénat en décembre 2018, l'Assemblée Nationale Française a ratifié le texte le 14 février dernier. Au Grand-Duché, un projet de loi a été déposé dans ce sens le 4 décembre 2018 mais les démarches nécessaires à la ratification restent à ce jour inachevées.

La convention de mars 2018 n'est donc à l'heure actuelle pas entrée en vigueur et il semblerait qu'elle ne le sera pas avant le 1er janvier 2020. Il faudra patienter encore un peu pour voir le seuil de tolérance de 29 jours entrer en application et apporter un peu de souplesse aux employeurs qui souhaitent offrir à leurs salariés plus de flexibilité à travers le télétravail.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.