

Nouvel accord amiable entre la France et le Luxembourg

Suite à la convention fiscale, signée le 20 mars 2018, entre le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg et le Gouvernement de la République française, en vue d'éviter les doubles impositions, un accord amiable vient d'être signé ce 16 juillet 2020. Il précise les modalités d'application pratiques en matière d'imposition des revenus provenant d'activités salariées.

I. Décompte du seuil de tolérance :

Pour rappel, le résident français qui exerce un emploi au Luxembourg demeure soumis entièrement à l'impôt luxembourgeois lorsqu'il travaille au **maximum 29 jours** par an dans son Etat de résidence et/ou dans un Etat tiers.

Sont pris en considération dans ce seuil de tolérance les jours où le salarié est **physiquement** présent dans l'Etat de sa résidence et/ou dans un Etat tiers pour y exercer son emploi.

Toute fraction de journée compte comme une journée entière de sorte que les jours où le salarié n'exerce son activité que partiellement dans son Etat de résidence et/ou dans un Etat tiers sont entièrement pris en compte pour le calcul des 29 jours. **Toute fraction de journée comptera donc pour une journée entière.**

En particulier, toute journée ou fraction de journée où le salarié est présent dans son Etat de résidence et/ou dans un Etat tiers afin de participer à une **formation professionnelle** est également prise en compte pour le calcul du seuil de tolérance.

II. Quid du salarié à temps partiel ?

En cas de travail à temps partiel et/ou en cas d'activité exercée pendant une partie de l'année seulement, le seuil des 29 jours est **réduit proportionnellement en fonction du temps de travail** prévu au contrat de travail et/ou **de la durée du contrat**. Lorsque cette proportion ne correspond pas à un nombre de journées entières, le nombre inférieur de journées entières doit être retenu.

Exemple : Pour un salarié résident français sous contrat de travail à mi-temps, le seuil de tolérance sera fixé à 14 jours.

Par ailleurs, le seuil maximal de 29 jours doit s'apprécier de façon annuelle et globale, y compris en cas d'activité exercée au cours d'une même année dans le cadre de plusieurs contrats de travail distincts.

III. Journées à exclure :

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des 29 jours :

- Les jours de congés ;
- Les jours de repos hebdomadaire ;
- Les jours fériés ;
- Les jours d'incapacité ;
- Les cas de force majeure en dehors de la volonté de l'employeur et du travailleur. A noter que l'épidémie de Covid-19 est considérée comme cas de force majeure pour la période du 14 mars au 31 août 2020.

IV. Que se passe-t-il en cas de dépassement du seuil de tolérance ?

En cas de dépassement du seuil des 29 jours, l'Etat de résidence du contribuable récupère le droit d'imposer la rémunération reçue au titre d'un emploi salarié à **compter du premier jour et à hauteur du temps où le salarié a été effectivement présent** dans son Etat de résidence et/ou dans un Etat tiers afin d'y exercer son emploi.

Exemple :

- 25 jours de télétravail en France
 - 3 jours de formation en Belgique
 - 5 jours de travail en France au sein du siège social à Paris
- ➔ Le salarié résident français sera taxé en France pour ces 33 jours.

V. Quid de la charge de la preuve ?

En cas de contestation par l'administration fiscale, il appartient **au contribuable** d'apporter la preuve que le seuil de 29 jours n'a pas été dépassé. Pour cela, il devra attester de sa présence physique sur le territoire luxembourgeois.

Pour **démontrer sa présence physique**, les documents suivants pourront notamment être présentés (liste non exhaustive) :

- Contrat de travail ou attestation de l'employeur mentionnant les fonctions exercées et l'endroit où elles sont exercées ;
- Feuilles nominatives de pointage des heures de travail ;
- Documents de transports nominatifs (billets de train, tickets d'avion) ;
- Factures nominatives en rapport avec des frais de séjour (hôtel, location de voiture) ;
- Liste de présence émargées à des réunions ou des formations (extrait de procès-verbal) ;



- Documents relatifs à des achats de matériel, aux frais de restauration ou de cantine, dans l'Etat d'activité (factures de cartes de crédit, tickets de caisse...);
- Ordres de mission nominatifs.

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.