

Quel avenir pour le télétravail ?

Alors que beaucoup d'entreprises étaient réticentes à accorder du télétravail à leurs salariés, la crise sanitaire a précipité son déploiement. Il faut dire que la crise du Covid-19 a contraint le Luxembourg et ses voisins à revoir leurs règles fiscales et sociales en matière de travail à domicile, ce qui a facilité sa mise en place mais également sa prolongation jusqu'à la fin 2020.

Ainsi, dans cette même période, un accord amiable a été signé entre la France et le Luxembourg venant préciser les modalités d'application du seuil de tolérance au niveau fiscal, ce qui impacte directement les possibilités de télétravailler pour les résidents français.

Bien entendu, le télétravail généralisé ne pourra être maintenu, mais la pression s'accroît sur les pouvoirs publics pour assouplir les règles fiscales qui freinent à son développement et ainsi pouvoir le proposer plus largement aux salariés.

I. Les accords dérogatoires actuels

Sur base de l'obligation légale pour l'employeur **d'assurer la sécurité et la santé des salariés** au travail (Article L. 312-1 du Code du travail), beaucoup d'entreprises continuent actuellement de recourir au télétravail.

Comme vous le savez, pour les frontaliers, le télétravail est susceptible de provoquer certains effets tant au niveau de leur affiliation à la sécurité sociale qu'au niveau de leur imposition.

A. Au niveau de la sécurité sociale

Le **règlement européen de coordination de la sécurité sociale (CE 883/2004)** pose un principe général selon lequel **un salarié ne doit être affilié que dans un seul état**.

Le critère important en l'espèce est l'activité substantielle du salarié au sein de son pays de résidence. Lorsqu'un salarié travaille au moins **25% de son temps de travail** et/ou perçoit **25% de sa rémunération** dans son pays de résidence, toutes les rémunérations perçues dans les différents pays sont assujetties à un seul régime de sécurité sociale, celle de son pays de résidence.

Dès lors, les jours de télétravail alimentent ce compteur des 25%, limitant par la même les possibilités pour les salariés frontaliers de faire du télétravail s'ils veulent rester affiliés à la sécurité

sociale luxembourgeoise. Au vu de l'impact considérable d'un changement de sécurité sociale tant pour le salarié que pour l'employeur, on comprend aisément l'intérêt de ne pas dépasser ce seuil de 25%.

- En raison de la **pandémie liée au Covid-19**, les autorités belges, allemandes et françaises ont décidé mi-mars que les périodes de télétravail prestées sur leurs territoires par leurs résidents frontaliers en raison du coronavirus ne seront **pas prises en compte pour la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale**. Cette mesure reste applicable **jusqu'au 31 décembre 2020**.

B. Au niveau de l'imposition

La règle de base est que les travailleurs frontaliers sont imposables sur leur salaire au Luxembourg à condition qu'ils exercent physiquement leur activité sur le territoire luxembourgeois. Il ne suffit donc pas qu'ils travaillent pour le compte d'un employeur luxembourgeois, encore faut-il qu'ils se **déplacent physiquement au Luxembourg** pour y exercer leur activité. Lorsque l'activité professionnelle est exercée en dehors du Luxembourg, le pays de résidence du frontalier capte le droit d'imposition sur son revenu professionnel pour les jours d'activité prestés dans ce pays.

Autrement dit, le travailleur frontalier est en principe imposable dans son pays de résidence pour les jours qu'ils prestent de chez lui en télétravail.

En vue de tempérer les conséquences de cette règle, le Luxembourg et les pays voisins ont déterminé par consensus **des seuils de tolérance** annuels. Ceux-ci permettent au Grand-Duché de préserver l'intégralité de son droit d'imposition dans le cas où un salarié non-résident exerce son emploi en dehors du Luxembourg pour une période n'excédant pas au total les quotas repris ci-dessous :

- Seuil de **29 jours** pour les résidents **français**
- Seuil de **19 jours** pour les résidents **allemands**
- Seuil de **24 jours** pour les résidents **belges**

Ainsi, dès lors que ces limites seront dépassées, le salarié frontalier sera imposé dans son pays de résidence pour tous les jours de télétravail prestés à son domicile.

Il est donc primordial d'informer les salariés sur les conséquences d'un dépassement de ces seuils. En tant qu'employeur vous avez l'obligation de tenir un registre des jours passés hors du Luxembourg (en télétravail ou ailleurs).

- Eu égard à la **crise sanitaire** du Covid-19, des accords ont été signés avec les pays frontaliers.

Pour les **résidents fiscaux belges et français** : il a été décidé qu'à partir du samedi 14 mars 2020, la présence d'un travailleur à son domicile, notamment pour y effectuer du télétravail, ne sera **pas prise en compte pour les seuils de tolérance** repris ci-dessus. Cette mesure est applicable **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Pour les **résidents fiscaux allemands** : depuis le mercredi 11 mars 2020, les jours de télétravail à domicile de ces travailleurs frontaliers ne doivent **pas être pris en compte pour le seuil de tolérance de 19 jours**. Cet accord se prolonge automatiquement de mois en mois jusqu'à ce qu'il soit dénoncé par l'un des 2 pays.

	Allemagne	Belgique	France
Seuil de tolérance	19 jours par an	24 jours par an	29 jours par an
Début des accords dérogatoires	A partir du 11 mars 2020	A partir du 14 mars 2020	A partir du 14 mars 2020
Fin des accords dérogatoires	Prolongation automatique de mois en mois jusqu'à dénonciation par l'un des pays	31 décembre 2020	31 décembre 2020

II. Quelles sont les modalités d'application du seuil de tolérance pour les résidents français ?

Si les conventions fiscales entre le Luxembourg et la Belgique d'une part et le Luxembourg et l'Allemagne d'autre part étaient suffisamment claires, car plus anciennes et plus détaillées, de nombreuses interrogations restaient en suspens quant à la convention fiscale avec la France. Un accord amiable signé le 16 juillet dernier est venu préciser les modalités d'application du seuil de tolérance de cette convention.

A. Décompte du seuil de tolérance

Pour rappel, le résident français qui exerce un emploi au Luxembourg demeure entièrement soumis 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.

B. 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.

C. 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 décembre 2020.

III. Quel avenir pour le télétravail ?

Ces derniers mois, vous étiez nombreux à mettre en place le télétravail et cela reste d'ailleurs d'actualité pour beaucoup d'entre vous. Pendant le confinement, le télétravail s'est au départ présenté comme une solution pour maintenir une partie de l'activité économique. Au final, il s'est révélé être une bonne expérience pour la majorité des travailleurs et des employeurs et ces derniers seraient même prêts à poursuivre l'aventure.



En effet, beaucoup d'employeurs ont constaté une augmentation de la productivité de leurs salariés. Le cliché selon lequel les salariés travaillent moins lorsqu'ils sont en télétravail est donc tombé ! Cela a ainsi permis aux employeurs de renforcer leur confiance envers leurs collaborateurs.

Bien entendu, le télétravail généralisé ne pourra être maintenu indéfiniment, mais la pression s'accroît sur les pouvoirs publics pour assouplir les règles fiscales qui freinent à son développement et ainsi pouvoir le proposer plus largement aux salariés par la suite.

A ce titre, une pétition a été déposée afin de reconnaître au salarié un « droit au télétravail ». Après avoir récolté 5.933 signatures (alors que seules 4.500 signatures sont nécessaires), un débat devra donc avoir lieu dans les prochains mois à la Chambre des députés. Le ministère des Finances a également indiqué que le télétravail était « l'une des priorités » de l'exécutif. Pour autant, l'extension du télétravail pour les frontaliers se heurte encore et toujours aux négociations menées avec les capitales voisines, puisqu'aucune modification fiscale ne pourra intervenir sans l'aval de Berlin, Bruxelles et Paris.

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.