

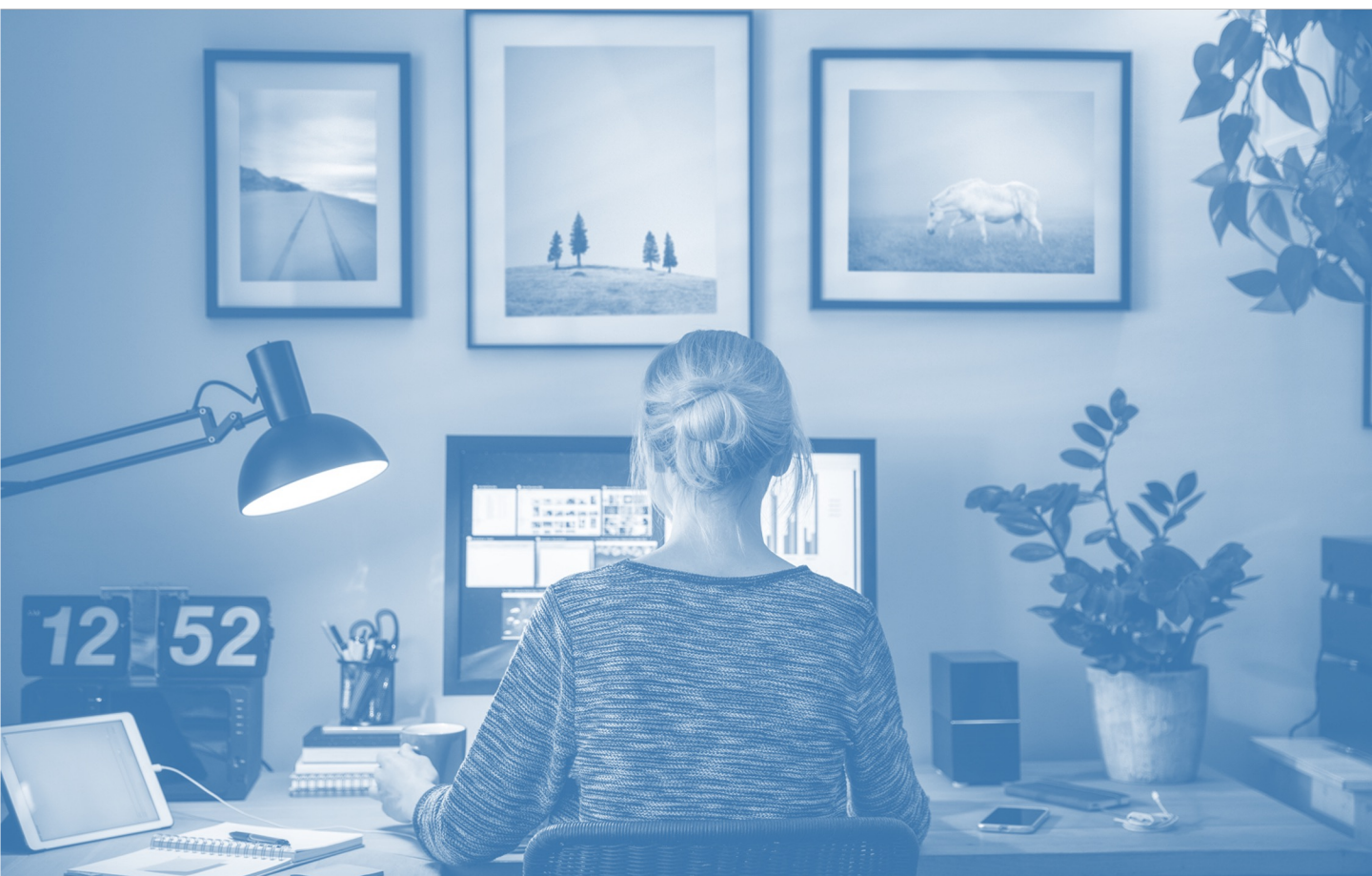


UNION DES ENTREPRISES
LUXEMBOURGEOISES

Edition 2023

FISCALITE : TELETRAVAIL TRANSFRONTALIER

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 de la Covid-19) ainsi que les conséquences fiscales qui peuvent en résulter pour les employeurs. Il vise à guider les employeurs dans l'application de ces règles et à les aider à mieux comprendre les possibles obligations qui en découlent à leur encontre.

Date de parution : octobre 2022

Dernière mise à jour : décembre 2023

Ce document fera l'objet d'une mise à jour régulière en fonction des éventuelles évolutions en matière de fiscalité et de sécurité sociale.

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 Fédération des Artisans, la FEDIL, l'Horesca et la Luxembourg Confederation.

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 (hors période Covid-19)

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 par an prestés hors du Luxembourg, dits seuils de « tolérance » fiscaux.

En outre, les employeurs luxembourgeois doivent également être attentifs aux éventuelles conséquences fiscales que le télétravail dans un contexte transfrontalier pourrait avoir à leur niveau :

- en matière de retenue à la source sur salaires : dans certains cas, les employeurs luxembourgeois pourraient avoir la charge de prélever l'impôt dû dans l'Etat de résidence, en plus de la retenue à la source luxembourgeoise ;
- en matière d'établissement stable : dans certains cas, les employeurs luxembourgeois pourraient se voir reconnaître l'existence d'un établissement stable dans l'autre Etat du fait du télétravail de leurs salariés.

Fiscalité des salariés

Les seuils de «tolérance»

La partie de la rémunération des salariés frontaliers relative aux jours prestés hors du Luxembourg est imposable, en principe, uniquement dans le pays de résidence de ces salariés, sauf si les seuils de « tolérance » ne sont pas dépassés. Par mesure d'exception, les salariés résidents d'Allemagne, de Belgique et de France qui effectuent du télétravail et/ou des déplacements professionnels et/ou des formations professionnelles hors du Luxembourg en respectant le seuil annuel de « tolérance » restent imposables uniquement 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 (actuellement) :

- France : 29 jours
- Belgique : 34 jours
- Allemagne : 19 jours

En revanche, dès que ce seuil est dépassé, que ce soit en raison du télétravail, d'un déplacement professionnel ou d'une formation professionnelle hors du Luxembourg, la règle générale a vocation à s'appliquer. A noter que certains de ces seuils devraient être augmentés prochainement (voir notre focus : vers une augmentation des seuils de « tolérance »).

Notons à cet égard que les modalités de calcul de ces seuils diffèrent d'un pays à l'autre et que certains points méritent toujours d'être clarifiés.

Enfin, des règles et seuils distincts de ceux prévus en matière fiscale sont également à prendre en considération en matière de sécurité sociale afin de déterminer le régime d'affiliation applicable aux salariés frontaliers.

* Sous réserve des dispositions des conventions fiscales en vue d'éliminer la double imposition.

Les méthodes d'élimination de la double imposition pour les salaires

Pour un salarié frontalier, le salaire imposable au Luxembourg peut également être pris en compte pour le calcul de l'impôt dû dans l'autre pays frontalier (Etat de résidence), sous certaines conditions.

Ainsi, l'Allemagne utilise la méthode de l'exemption avec réserve de progressivité. Cela signifie qu'un salarié frontalier résidant en Allemagne prestant max. 19 jours en télétravail et/ou en déplacements professionnels et/ou en formations professionnelles hors du Luxembourg par an devra néanmoins 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, notamment 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 résidant en France qui ne dépasse pas les 29 jours de télétravail et/ou de déplacements professionnels et/ou de formations professionnelles hors du Luxembourg 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. Une période transitoire est cependant applicable pour les années fiscales 2020 à 2022, au titre de laquelle les salariés frontaliers pourront, sur demande, bénéficier de la règle d'élimination de la double imposition applicable antérieurement à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention fiscale (c'est-à-dire la méthode de l'exonération avec réserve de progressivité) si cette règle s'avère être plus favorable pour eux compte tenu de sa situation fiscale personnelle.

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 de 25% 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 qu'une affiliation au Luxembourg étant donné que les taux de cotisations y sont supérieurs. C'est également le cas pour son employeur luxembourgeois qui devra supporter une part patronale de charges de sécurité sociale généralement plus élevée. En outre, ce changement de pays d'affiliation entraînera la perte des prestations sociales de ces salariés frontaliers dans leur pays initial d'affiliation.

Depuis le 1er juillet 2023, chaque État Membre a désormais la possibilité de permettre aux salariés frontaliers d'effectuer du télétravail de 25% à 49,9% de leur temps de travail total depuis leur pays de résidence sans changer de pays d'affiliation sur base d'un accord-cadre mis en œuvre au niveau européen. Ce nouveau seuil permet aux salariés frontaliers d'effectuer près de 2,5 jours de télétravail par semaine dans son pays de résidence, à certaines conditions et dans certaines limites. A ce jour, l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg font partie des pays signataires d'un tel accord. La liste de tous les États signataires est disponible sur le site du service public fédéral « Sécurité sociale » de la Belgique.

Les salariés qui ne pourraient pas bénéficier de cet accord-cadre, restent par défaut soumis au seuil standard de 25% et aux dispositions légales y relatives.

Conséquences pour les employeurs

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) et s'acquitter des éventuelles obligations déclaratives dans son Etat de résidence et obligations de prélèvement en matière de retenue à la source sur salaires (voir l'encart ci-après sur les obligations déclaratives en France).

En outre, les employeurs luxembourgeois doivent prêter une attention particulière aux éventuelles conséquences fiscales que le télétravail dans un contexte transfrontalier pourrait avoir à leur niveau en matière d'impôt sur les sociétés.

Par conséquent, un suivi par les employeurs luxembourgeois du nombre de jours de travail prestés hors du Luxembourg par leurs salariés est indispensable.





Focus : vers une augmentation des seuils de « tolérance »

Une augmentation des seuils de « tolérance » applicables dans chacun des pays frontaliers est effective ou en cours de ratification, à savoir :

- **Belgique** : Le seuil initial de 24 jours a récemment été augmenté à 34 jours à compter de 2022 par le biais d'un avenant à la convention fiscale conclue entre les deux pays.
- **France** : Le seuil initial de 29 jours a récemment été renégocié pour être augmenté à 34 jours à compter du 1er janvier 2023. Ce changement a fait l'objet d'un avenant à la convention fiscale en vue d'éliminer la double imposition entre la France et le Luxembourg en date du 7 novembre 2022, avenant qui doit encore être ratifié par la France.
- **Allemagne** : Le seuil initial de 19 jours a récemment été renégocié pour être augmenté à 34 jours à compter du 1er janvier 2024. Ce changement a fait l'objet d'un avenant à la convention fiscale en vue d'éliminer la double imposition entre l'Allemagne et le Luxembourg en date du 6 juillet 2023. Cependant cet avenant a été ratifié par les deux pays.

A noter qu'en matière de sécurité sociale, en plus du seuil de 25%, un nouveau seuil de 49,9% a été introduit par le biais d'un accord-cadre européen.-



Focus : obligations déclaratives en France pour les employeurs

INTRODUCTION DU SYSTÈME DE L'ACOMPTE CONTEMPORAIN (à compter de 2023)

La loi de Finances française pour 2023 modifie les obligations déclaratives à charge des employeurs étrangers au titre d'une activité exercée en France par leurs salariés frontaliers français qui restent affiliés à la sécurité sociale à l'étranger (et donc au Luxembourg).

Il est ainsi prévu de supprimer l'obligation pour l'employeur étranger de prélever la retenue à la source française due en cas de dépassement du seuil de «tolérance» fiscal. La méthode d'acquittement de l'impôt sera remplacée par le système dit de l'acompte contemporain. Selon ce dispositif, l'administration fiscale française prélèvera directement, sur le compte bancaire du contribuable, un montant d'impôt déterminé en fonction de ses derniers revenus connus de l'administration.

Les employeurs étrangers (et donc luxembourgeois) resteront néanmoins tenus, dans ce cas, de transmettre à l'administration fiscale française le montant de la rémunération annuelle des salariés concernés imposable en France, calculé selon les règles françaises.

Fiscalité de l'entreprise

La question de l'éventuelle reconnaissance d'un établissement stable pour l'employeur

La situation des salariés frontaliers en télétravail (et/ou effectuant des déplacements professionnels et/ou en formation professionnelle hors du Luxembourg) doit être suivie de près par tout employeur luxembourgeois. En effet, lorsqu'une entreprise luxembourgeoise exerce une partie de ses activités dans un autre pays, elle peut être imposée à l'impôt sur le revenu des sociétés dans cet autre pays, si les conditions de reconnaissance d'une présence taxable dans cet autre pays (autrement appelée « établissement stable ») sont remplies.

Tel sera le cas si cette activité présente, entre autres, un certain degré de permanence. Ainsi, la qualification d'établissement stable pourra généralement être retenue en raison de l'existence d'une « installation fixe d'affaires » ou du fait du recours à un « agent dépendant ».

Les règles fiscales actuelles (sur base des conventions de double imposition conclues avec les pays frontaliers) sont générales et ne visent pas spécifiquement le cas du télétravail transfrontalier. Il convient par conséquent d'effectuer une analyse au cas par cas en prenant en considération différents critères cumulatifs, tels que détaillés ci-dessous.

Dans quels cas le télétravail peut-il donner lieu à un établissement stable ?

Pour apprécier le risque d'établissement stable, il convient d'effectuer une analyse au cas par cas en prenant en considération les critères cumulatifs suivants :

- Fréquence du recours au télétravail (i.e., ponctuel ou régulier),
- Cadre contractuel dans lequel le recours au télétravail s'opère (i.e., caractère facultatif ou obligatoire pour le salarié),
- Fonctions et responsabilités du salarié (e.g., fonctions administratives/de support ou poste de direction, de commercial),
- Étendue des activités exercées par le salarié à son domicile (e.g., activité limitée à la réalisation de tâches administratives ou activité professionnelle régulière, négociation/conclusion de contrats au nom de l'entreprise), et
- Organisation matérielle du travail à domicile (e.g., éventuel droit d'accès de l'employeur, matériel fixe/mobile mis à disposition par l'employeur).

Parmi ces critères, il semble en pratique que le caractère facultatif ou non du télétravail et le type de fonctions exercées sont généralement considérés comme étant déterminants dans l'analyse (une analyse au cas par cas sur la base du droit fiscal étranger reste cependant toujours nécessaire).

Conséquences de la reconnaissance d'un établissement stable pour l'entreprise

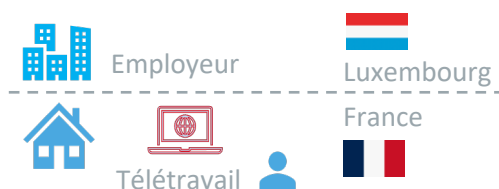
Dans l'hypothèse où l'existence d'un établissement stable serait caractérisée, les profits de l'entreprise liés à l'activité réalisée dans l'autre pays y seront imposables à l'impôt sur le revenu des sociétés, ce qui peut donc entraîner un coût fiscal supplémentaire. En outre, l'entreprise devra satisfaire à des obligations fiscales déclaratives dans l'autre pays, telles que des formalités d'enregistrement et le dépôt d'une déclaration fiscale.

Employeurs, quelles précautions devez-vous prendre ?

Afin d'anticiper et de prévenir les conséquences afférentes à la reconnaissance d'un établissement stable, en particulier dans un contexte de télétravail régulier et étendu à la majorité des salariés, les employeurs doivent effectuer une analyse au cas par cas des modalités d'exercice du télétravail par leurs salariés frontaliers sur base des critères exposés ci-dessus ainsi qu'un suivi du nombre de jours de travail prestés hors du Luxembourg par les salariés.

Il est également recommandé de constituer une documentation permettant de démontrer l'absence d'établissement stable (sur base d'un ensemble d'indices factuels) en cas de questions par les administrations fiscales étrangères.

Cas pratique – Question de l'éventuelle reconnaissance d'un établissement stable pour l'employeur



Faits : Anna est employée de bureau d'un groupe dont le siège social est situé au Luxembourg.

Pour des raisons personnelles, Anna effectue occasionnellement un jour de télétravail par semaine durant lequel elle gère des tâches de nature administrative ou suit des formations.

Les autres salariés de l'entreprise ne font pas de télétravail ou seulement de manière occasionnelle.

L'entreprise d'Anna a mis à disposition de ses salariés quelques recommandations pour la pratique du télétravail sur son intranet.

Analyse :

Les modalités de télétravail de l'entreprise sont les suivantes :

- le recours au télétravail par Anna et les autres salariés de l'entreprise est occasionnel,
- le recours au télétravail est facultatif pour Anna et les autres salariés, qui en font la demande pour des raisons non liées à des nécessités professionnelles,
- l'employeur d'Anna a limité les tâches autorisées durant le télétravail aux tâches de nature administrative (à l'exclusion de toute prise de décision au nom de l'entreprise ou du démarchage de clients),
- l'employeur ne dispose pas d'un droit d'accès au domicile d'Anna ou des autres salariés en télétravail.

Sur base des éléments ci-dessus et dans la mesure où (i) le télétravail est exercé de façon volontaire (pour des raisons personnelles), sur une base occasionnelle, et (ii) pour effectuer des tâches administratives seulement, le risque de reconnaissance d'un établissement stable en France pour l'entreprise résultant du télétravail transfrontalier, devrait être limité en pratique. Cependant une analyse au cas-par-cas sur la base des règles fiscales françaises reste à effectuer.

SYNTHÈSE DES RÈGLES - SPECIFICITES DE LA PERIODE COVID-19

Fiscalité

Fiscalité des salariés

Les jours prestés en télétravail pendant la période de la crise sanitaire de la Covid-19 pouvaient 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 la crise sanitaire de la Covid-19 (et les considérer, par fiction, comme des jours de travail prestés au Luxembourg). Ces accords temporaires avec les trois pays frontaliers ont pris fin au 30 juin 2022. Ils s'appliquaient uniquement si le télétravail des salariés était effectué pour cas de force majeure (ou situation analogue) liée à la Covid-19.

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 pouvait pas bénéficier de la règle de neutralisation au titre de la crise sanitaire de la Covid-19 (avec les conséquences fiscales qui s'ensuivent en matière de taxation des salaires au Luxembourg et dans le pays de résidence).

Fiscalité de l'entreprise

Pendant la crise sanitaire de la Covid-19, il a généralement été considéré, sur la base des recommandations sur les conventions fiscales publiées par le Secrétariat de l'OCDE* à cette occasion, que le changement temporaire et exceptionnel du lieu de travail des salariés lié à la crise de la Covid-19, notamment lorsqu'ils travaillent depuis leur domicile, n'était en principe pas de nature à conduire à la création d'un établissement stable pour leur employeur. Une analyse au cas par cas restait bien entendu nécessaire.

* A noter que ces recommandations de l'OCDE couvraient également (i) la substance et (ii) le changement de résidence fiscale des entreprises et des personnes physiques.

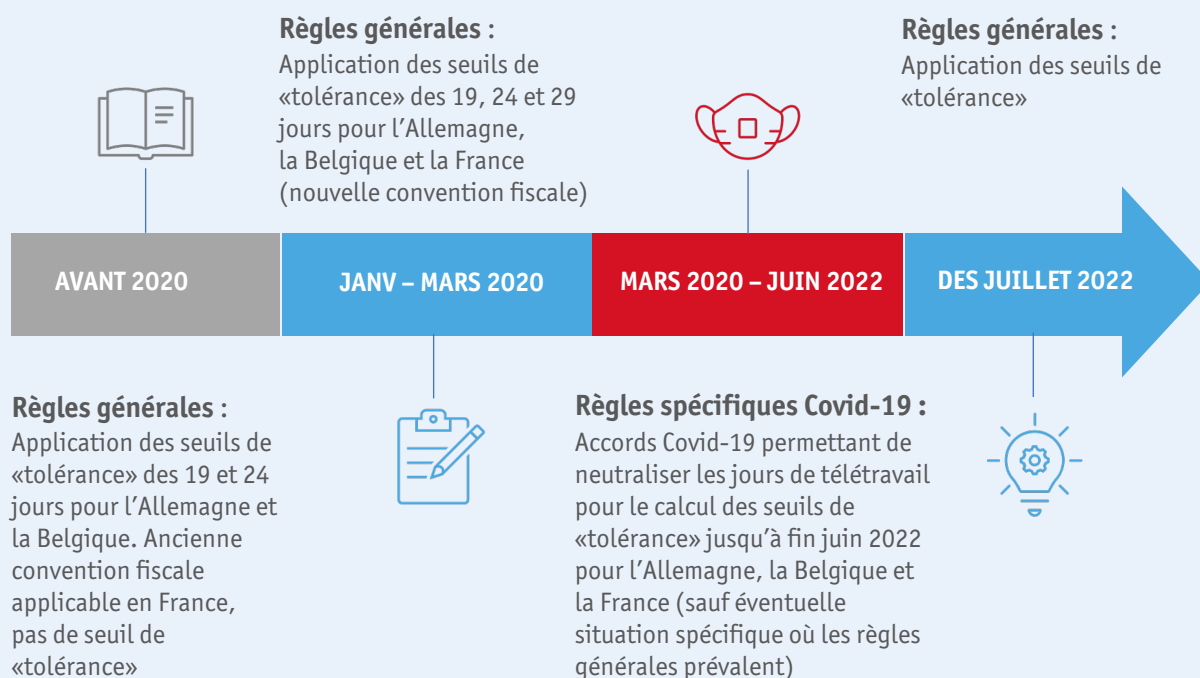
Sécurité sociale

Notons que des accords Covid-19 existaient également en matière de sécurité sociale pour la neutralisation du seuil de 25%.

Ces accords ont pris fin au 30 juin 2022 (comme les accords fiscaux), mais les membres de la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale de l'Union européenne ont décidé de la mise en place d'une période transitoire jusqu'au 30 juin 2023. Lors de cette période transitoire, une tolérance administrative était appliquée au niveau national, permettant aux salariés frontaliers de continuer à effectuer le travail sous forme de télétravail à partir de leur domicile, sans craindre de changer d'affiliation de sécurité sociale en cas de dépassement du seuil de 25% prévu dans la législation européenne.

Depuis le 1er juillet 2023, un accord-européen pérennise, à certaines conditions et dans certaines limites, le télétravail des salariés frontaliers en leur permettant de faire jusqu'à 49,9% de télétravail dans leur pays de résidence, sans changer leur pays d'affiliation.

Application des seuils de « tolérance » en matière fiscale – Dates à retenir



FOCUS : FIN DES ACCORDS FISCAUX COVID-19

Comment appliquer les seuils de « tolérance » en 2022 ?

L'année 2022 est une année charnière pour l'application des seuils de «tolérance» fiscaux. En effet, deux types d'accords fiscaux sont d'application durant cette année : les accords fiscaux spécifiques à la Covid-19 et les accords fiscaux relatifs aux seuils de «tolérance».

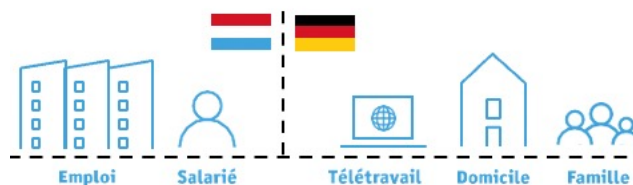
Ainsi, durant le 1er semestre 2022, le régime de la période Covid-19 qui permettait la neutralisation des seuils de «tolérance» applicables pour chacun des pays frontaliers était encore d'application (sous certaines conditions). Dès lors, les salariés frontaliers effectuant du télétravail durant cette période, uniquement en vue de lutter contre la pandémie, pouvaient bénéficier de la neutralisation des seuils de «tolérance» comme pour les années précédentes. A compter du 1er juillet 2022, le régime spécifique de la période Covid-19 a pris fin. Les salariés devront donc vérifier s'ils dépassent ou non les seuils de «tolérance» à partir de cette date. Une analyse au cas par cas est néanmoins nécessaire pour déterminer si les salariés remplissaient ou non les conditions requises permettant de bénéficier de la neutralisation sous le régime de la période Covid-19 et, dans l'affirmative, à partir de quelle date exacte ce régime cesse de s'appliquer pour 2022.

A noter qu'aucun prorata de ces seuils n'est à appliquer pour la période courant du 1er juillet au 31 décembre 2022.

Cas pratiques pour 2022

1

Télétravail d'un salarié frontalier dans la limite des seuils de « tolérance »

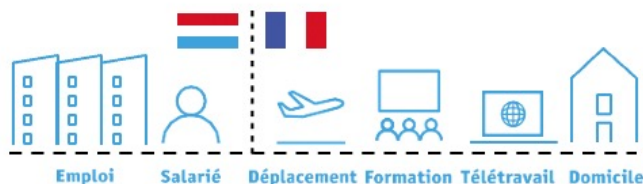


Faits : John travaille en tant qu'informaticien au Luxembourg, mais réside avec sa famille en Allemagne. Durant le 1^{er} semestre 2022, il était à 100% en télétravail en raison de la pandémie. Au cours du 2nd semestre et afin de pouvoir amener plus souvent ses enfants à l'école, il effectue 18 jours de télétravail. Notons que John n'effectue aucun déplacement professionnel ni formation professionnelle en Allemagne, ni dans aucun autre Etat que le Luxembourg. Il se demande s'il va devoir déclarer et être imposé en Allemagne sur ces jours de télétravail.

Résultat : John a effectué du télétravail durant le 1^{er} semestre 2022 uniquement en raison de la pandémie. Ces jours sont donc neutralisés pour le calcul des seuils. Lors du 2nd semestre, il a travaillé moins de 19 jours 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 pris en compte pour la détermination de son taux global d'imposition.

2

Télétravail d'un salarié frontalier au-dessus des seuils de « tolérance »

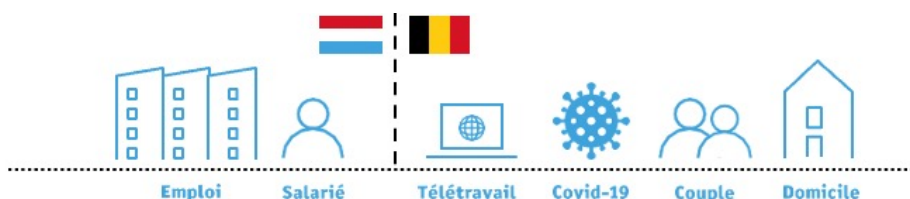


Faits : Paul travaille en tant que comptable au Luxembourg, mais réside en France. Au 1^{er} semestre 2022, il était à 100% en télétravail en raison de la pandémie. Au cours du 2nd semestre 2022, Paul a effectué 10 jours de déplacements professionnels en dehors du Luxembourg, ainsi que 10 jours de télétravail pour des raisons de convenance personnelle. A cela s'ajoutent 10 jours de formation professionnelle effectués en Irlande. Il se demande s'il va devoir déclarer et être imposé en France sur ces 30 jours exercés hors du Luxembourg.

Résultat : Paul a effectué du télétravail durant le 1^{er} semestre 2022 uniquement en raison de la pandémie. Ces jours sont donc neutralisés pour le calcul des seuils. Néanmoins, il a travaillé plus de 29 jours hors du Luxembourg pendant le 2nd semestre. Son salaire sera donc imposé exclusivement en France à hauteur des 30 jours effectués hors du Luxembourg (et exonéré d'impôt au Luxembourg), au cours du 2nd semestre. Le reste de son salaire suivra les règles fiscales de droit commun.

3

Télétravail d'un salarié frontalier hors régime Covid-19



Faits : Sarah travaille en tant qu'ingénieur au Luxembourg, mais réside en Belgique. Son employeur lui demande de faire obligatoirement du télétravail tous les mercredis afin de s'assurer d'une occupation optimale de ses bureaux. Elle effectue ainsi 47 jours de télétravail par an conformément à son contrat de travail et ce dès 2019, avant même le début de la pandémie en 2020. En 2022, elle continue cette fréquence de télétravail (toujours sur demande de son employeur). Elle se demande si elle va devoir déclarer et être imposée en Belgique sur ces jours de télétravail.

Résultat : Sarah ne bénéficiera pas de la neutralisation des jours de télétravail effectués en raison de la pandémie pour 2022 puisque le télétravail n'était pas lié à la pandémie. Elle va donc dépasser le seuil de «tolérance» de 34 jours par an pour l'année 2022. Son salaire sera dès lors imposé exclusivement en Belgique à hauteur des 47 jours de télétravail effectués hors du Luxembourg (et exonéré d'impôt au Luxembourg). Le reste de son salaire suivra les règles fiscales de droit commun.



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 et hors 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 (i.e. standard ou spécifique à l'accord-cadre) justifiant de l'affiliation au régime de sécurité sociale luxembourgeois lorsque vos salariés frontaliers sont en télétravail (ou en déplacement ou en formation professionnelle hors du Luxembourg)
- Tout document permettant de démontrer l'absence d'établissement stable (sur base d'un ensemble d'indices factuels) en cas de questions par les administrations fiscales étrangères



Points d'attention pour l'employeur

- S'assurer de la bonne application des dispositions spécifiques Covid-19 et des dispositions de droit commun en fonction de chaque cas d'espèce, en particulier pour l'année de transition 2022
- 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% ou de 49,9% (avec l'accord-cadre) pour l'affiliation au régime de sécurité sociale
- S'assurer que le salaire et les fiches de paie y relatives sont en ligne avec la situation fiscale du salarié en télétravail
- Vérifier si d'éventuelles obligations spécifiques en matière de droit du travail s'imposent lorsque les salariés sont en télétravail et l'application de la convention télétravail
- Vérifier d'éventuelles obligations fiscales déclaratives dans le pays de résidence des salariés
- S'assurer du respect par chaque salarié, en pratique, des lignes directrices établies, le cas échéant, par l'entreprise afin de limiter le risque d'établissement stable

I. FISCALITE

Luxembourg

- L'Administration des Contributions Directes (notamment les Précisions apportées au niveau des conventions Allemagne/Belgique/France concernant le seuil de « tolérance »)
- Guichet.lu concernant le télétravail

Pour les règles générales

- Allemagne : La convention fiscale, le protocole de 2023, l'accord amiable, la circulaire et les précisions administratives luxembourgeoises
- Belgique : La convention fiscale, l'avenant de 2019, l'avenant de 2022, la circulaire – instructions du Ministère des Finances Belge et les précisions administratives luxembourgeoises
- France : La convention fiscale et son protocole, l'avenant de 2019, l'avenant de 2022, la circulaire et les précisions administratives luxembourgeoises

Pour les règles spécifiques Covid-19

- Allemagne : L'accord amiable et la circulaire
- Belgique : L'accord amiable et la circulaire
- France : L'accord amiable et la circulaire

Recommandations de l'OCDE concernant le risque d'établissement stable posé par le télétravail

Focus France

- Informations pratiques du Gouvernement français sur le mécanisme de l'acompte contemporain pour les employeurs
- Informations pratiques du Gouvernement français sur le mécanisme de l'acompte contemporain pour les salariés

II. SECURITE SOCIALE

- Le ministère de la Sécurité sociale
- Règles générales en matière de sécurité sociale : Règlement européen 883/2004
- Prolongation de l'accord sur l'affiliation à la sécurité sociale jusqu'au 30 juin 2023
- Règles spécifiques en matière de sécurité sociale : Accord-cadre européen
- Liste des pays signataires de l'accord-cadre européen
- Déclaration du télétravail pour salariés non-résidents (i.e. formulaire de demande d'A1 accord-cadre européen)
- La notice d'information du CCSS relatif à l'accord-cadre européen



Enquête sur les pratiques de télétravail

L'UEL, avec le soutien de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, et en collaboration avec ses membres, a publié les résultats de son enquête sur les pratiques de télétravail par les employeurs luxembourgeois.

Plus d'informations disponibles sur www.uel.lu/fr/article/enquete-sur-la-pratique-du-teletravail-au-luxembourg-janvier-2023/