



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

# FISCALITÉ ET SÉCURITÉ SOCIALE DES SALARIÉS FRONTALIERS, DES SALARIÉS FRONTALIERS EN TÉLÉTRAVAIL ET DES SALARIÉS DÉTACHÉS

## Les principes applicables

# FISCALITÉ

20/06/2023



# CONVENTIONS FISCALES AVEC LES ETATS VOISINS DU LUXEMBOURG

- Conclusion de conventions fiscales internationales (CI) avec chacun des pays voisins du Luxembourg, sur base modèle OCDE
- **Objectifs principaux** d'une telle convention:
  - => **Allouer le droit de taxer** à un pays déterminé en déterminant notamment la **résidence fiscale**
  - => **Lutter contre les doubles impositions**



# PRINCIPES GÉNÉRAUX SE DÉGAGEANT DE CHACUNE DES CI CONCLUES AVEC DES 3 PAYS VOISINS

En principe les revenus d'emploi sont imposables dans l'Etat de résidence du salarié **sauf**

- **Si l'activité du salarié est exercée intégralement dans un autre Etat**  
=> revenus d'emploi intégralement imposés dans l'Etat de l'activité.
- **Si l'activité salariée est partiellement exercée sur le territoire d'un autre Etat**  
=> jours de travail effectués sur le territoire de cet Etat sont imposés dans cet Etat (Etat de l'activité)  
et  
=> jours effectués dans l'Etat de résidence sont imposés dans l'Etat de résidence



# CRITÈRES DÉTERMINANTS

Lieu de résidence du salarié

Et

Lieu d'exercice de l'activité par le salarié

⇒ Ils déterminent la **convention internationale applicable**, à savoir **celle en vigueur entre les Etats sur le territoire desquels se situent ces deux lieux**



# NOTION DE LIEU DE L'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ

= Lieu où le salarié est **physiquement présent** lorsqu'il exerce l'activité

⇒ Une seule journée

ou

⇒ Quelques heures



# SEUILS DE TOLÉRANCE POUR TRAVAILLEURS FRONTALIERS (PAR ANNÉE CIVILE)

Rappel du principe: si l'activité du salarié est **exercée intégralement dans un autre Etat que son Etat de résidence**, alors les revenus d'emploi sont **intégralement imposés dans l'Etat de l'activité**.

Pour les frontaliers qui travaillent au Luxembourg, il existe néanmoins un **seuil de tolérance (qui résulte de chacune des CI) par rapport à cette règle:**

1. en ce qui concerne le salarié qui réside en **France** : un maximum de **29 jus.31.12.2022/34 jours** à p. **01.01.2023 de travail effectués dans son pays de résidence ou dans un autre pays sont tolérés** par la France;
2. en ce qui concerne le salarié qui réside en **Belgique** : un maximum de **34 jours de travail effectués dans son pays de résidence ou dans un autre pays sont tolérés** par la Belgique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 ( avant cette date le seuil était de 24 jours);
3. en ce qui concerne le salarié qui réside en **Allemagne** : un maximum de **19 jours de travail effectués dans son pays de résidence ou dans un autre pays** sont tolérés par l'Allemagne.



# L'EXCEPTION DES MISSIONS TEMPORAIRES: RÈGLE DES 183 JOURS

(=> CONCERNE LE TRAVAILLEUR RÉSIDENT!)

**Rappel du principe général:** Imposition dans l'Etat de résidence **SAUF** si l'activité professionnelle est (physiquement) exercée partiellement dans un autre Etat contractant.

## **Exception:**

Les salaires, traitements et autres rémunérations similaires qu'un résident d'un Etat reçoit, par rapport à une **activité exercée dans un autre Etat, restent imposables dans l'Etat de résidence** si:

- Salarié est **présent (séjourne) dans l'autre Etat** pendant une période ou des périodes n'excédant pas au total **183 jours** durant toute période de 12 mois commençant ou se terminant durant l'année fiscale considérée
- Rémunérations sont payées par un **employeur**, ou pour le compte d'un employeur, qui n'est **pas un résident de l'autre Etat (Etat où le travail est physiquement exercé)**
- Charge des rémunérations n'est pas supportée par un **établissement stable que l'employeur a dans l'autre Etat (Etat où le travail est physiquement exercé)**

**=> Etat de résidence/établissement de l'employeur est ici un critère important en plus de celui de l'Etat de résidence du salarié**



# SEUILS DE TOLÉRANCE (CI LUX, FR, BE, DE)

## Considérés sont:

- Déplacements professionnels (visites de clients, de chantiers, réunions de travail, travaux de prospection, formateur, participer à des formations etc)
- Télétravail
- Temps d'astreinte, de garde, de permanence
- Périodes de détachement

⇒ ***Effectués dans Etat de résidence ou dans un autre Etat***

Journées partielles: sont en principe considérées comme journées entières

# SEUILS DE TOLÉRANCE (SUITE)

## Pas considérés sont:

- Congés, week-ends, jours fériés
- Congé de maladie, de maternité, congé parental
- Toutes autres activités qui sont sans lien avec la relation de travail du salarié dans l'Etat de l'activité ( pex. être formateur indépendant en plus de son emploi salarié)
- Jours de grève
- Transit dans un pays dans le cadre d'un déplacement professionnel
- Exercice de fonctions de délégué



# SEUILS DE TOLÉRANCE (SUITE)

## Justificatifs notamment acceptés pour prouver la présence dans un Etat

- Contrat de travail ou une 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 transport nominatifs (billets, tickets d'avion, etc.)
- Factures nominatives en rapport avec des frais de séjour (hôtel, location de voiture)
- Listes de présence émargées à des réunions ou des formations
- Documents relatifs à des achats de matériel, aux frais de restauration ou de cantine dans l'État d'activité (factures de cartes de crédit, tickets de caisse)
- Bons de livraisons
- Ordres de mission nominatifs
- Etc



# SEUILS DE TOLÉRANCE (SUITE)

## **Travail à temps partiel:**

- CI Lux/Belgique: proratisation du seuil de tolérance
- CI Lux/France: proratisation du seuil de tolérance
- CI Lux/Allemagne: pas de proratisation du seuil de tolérance

## **Activité sur une partie de l'année civile:**

=> A priori proratisation selon les 3 CI ( mais situation pas clairement établie avec l'Allemagne)



# SPLITTING DE LA RÉMUNÉRATION IMPOSABLE

## 1<sup>er</sup> Calcul:

Jours de calendrier de l'année

- Jours de Week-ends
- Jours fériés
- Congés

= *jours de travail de l'année à considérer comme base*

**2d Calcul:** Appliquer le prorata entre le

***Nombre de jours de travail prestés hors Luxembourg***

---

***Nombre de jours de travail total de l'année ( calcul 1)***

à la rémunération

=> Calculer en heures en cas de travail à temps partiel car uniquement les heures prestées en dehors du pays sont considérées



# SPLITTING DE LA RÉMUNÉRATION IMPOSABLE (SUITE)

Rémunération à considérer

=

**Salaire de base**

+

**Accessoires**

+

**Avantages en nature**

+

**Rémunérations non-périodiques**

+

**Majorations de salaire**



# SPLITTING DE LA RÉMUNÉRATION IMPOSABLE ( SUITE)

## **Primes d'astreinte:**

- Belgique: imposable exclusivement dans pays de résidence
- Allemagne: imposable selon le ratio du prorata entre jours prestés hors Lux/total jours de travail sur l'année
- France: position incertaine (faire une demande préalable à l'administration)

## **Indemnités pécuniaires de maladie, maternité:**

- Imposables dans l'Etat de l'organisme débiteur
- Salaire payé par employeur au cours de la maladie: imposable Luxembourg



# SPLITTING DE LA RÉMUNÉRATION IMPOSABLE ( SUITE)

## Rémunérations différées:

⇒ Splitting du droit d'imposition en fonction du prorata d'activité calculé pour la période au titre de laquelle la rémunération différée est allouée

## Indemnités de départ et indemnités bénévoles de licenciement :

⇒ Splitting du droit d'imposition en fonction du prorata d'activité:

- ⇒ Allemagne: calculé pour l'année civile qui précède la rupture
- ⇒ France: calculé pour les 12 derniers mois de travail
- ⇒ Belgique: calculé pour la durée totale de la relation de travail



# SPLITTING DE LA RÉMUNÉRATION IMPOSABLE ( SUITE)

## Indemnité de préavis dans le cadre d'une dispense de travail:

⇒ Splitting du droit d'imposition en fonction du prorata d'activité:

⇒ Allemagne: calculé pour l'année civile qui précède la rupture

⇒ France: déterminer où le salarié aurait vraisemblablement travaillé

⇒ Belgique: déterminer où le salarié aurait vraisemblablement travaillé



# TRANSPORT ROUTIER

**Attention:**

Règles spéciales existent



# SÉCURITÉ SOCIALE

20/06/2023



# PRINCIPES DE BASE POUR LE SALARIÉ

1. Salarié travaillant dans un ou plusieurs Etats de l'UE ne peut être rattaché qu'à **un seul système de sécurité sociale**.
2. Salarié est, de manière générale, affilié au régime de sécurité sociale de l'Etat dans lequel il exerce **son activité professionnelle**.
3. Si le salarié exerce une activité salariée dans 2 ou plusieurs pays:
  - ⇒ s'il effectue **au moins 25% de son temps de travail** ou s'il perçoit **au moins 25% de ses revenus** dans son **pays de résidence** sur la même année civile, alors son **affiliation** a lieu dans son **pays de résidence** (1 ou plusieurs employeurs, peu importe)
  - ⇒ S'il n'effectue **pas au moins 25% de son temps de travail dans son pays de résidence** et n'y perçoit **pas au moins 25% de ses revenus** sur la même année civile, alors:
    - ⇒ S'il a **1 seul employeur**: son **affiliation** a lieu dans **le pays de l'établissement de l'employeur** (siège social ou siège d'exploitation)
    - ⇒ S'il a **deux ou plusieurs employeurs dans des EM différents**: **affiliation** du salarié dans son **pays de résidence**

*Base légale: Règlement (CE)n°883/2004 et no 987/2009 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale*



# CUMUL D'ACTIVITÉS AUTRES

- **Salarié/ Indépendant:** affiliation dans **Etat de l'activité salariée** sauf si l'activité salariée y est marginale
- **Salarié/Retraité:** affiliation dans **Etat de l'activité salariée**



# NOTION «25% DU TEMPS DE TRAVAIL»

- On considère **temps travail annuel réel** du salarié (sans weekends, jours fériés, congés, congé parental)
- Une **journée entamée** compte pour une journée entière
- **Dépassement seuil en cours d'année** peut donner lieu à changement d'affiliation rétroactif
- **Changement d'employeur en cours d'année**: tous les jours de travail dans le pays de résidence sont considérés, aussi bien ceux correspondant employeur 1 que ceux correspondant employeur 2



## ACCORD-CADRE EUROPÉEN RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL TRANSFRONTALIER EN MATIÈRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE QUI ENTRERA EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2023

- EM de l'UE ont élaboré un nouvel accord cadre pour faire face à l'augmentation du télétravail suite à la période Covid
- En date du 5 juin 2023, le Luxembourg a signé le nouvel Accord-cadre relatif au télétravail transfrontalier, qui entrera en vigueur le 1er juillet 2023



# QUE PRÉVOIT LE NOUVEL ACCORD-CADRE ?

Salarié frontalier peut **télétravailler dans son pays de résidence**, tout en restant soumis à la législation de sécurité sociale de l'État membre où se trouve le siège social ou le siège d'exploitation de son employeur, à condition que :

- Son pays de résidence et le pays dans lequel est établi l'employeur ont tous les deux signé l'accord-cadre
- et
- Temps de travail exercé dans le pays de résidence est inférieur à 50 % du temps de travail effectif du travailleur

**Accord ne s'applique pas** aux salariés qui :

- Ont plusieurs employeurs situés dans des États membres différents
- et/ou
- Exercent habituellement une activité autre que le télétravail transfrontalier dans l'État de résidence
- et/ou
- Exercent habituellement une activité dans un État autre que leur pays de résidence et que le pays dans lequel est établi leur employeur
- et/ou
- Sont des travailleurs indépendants.

⇒ **L'accord-cadre ne couvre donc que les personnes qui travaillent habituellement dans l'État où est établi le siège statutaire ou le siège d'exploitation de leur employeur et qui télétravaillent dans leur État de résidence, sans y exercer d'autres activités que le télétravail**



# QUELLE EST LA PROCÉDURE À APPLIQUER ?

Employeur ou personne concernée doit effectuer **une demande**, auprès de l'autorité compétente de **l'EM où l'employeur à son siège statutaire**, afin de pouvoir bénéficier de la dérogation prévue dans l'accord-cadre:

- ⇒ Echange d'information s'effectuera entre les organismes compétents
- ⇒ Institution compétente de l'Etat signataire dont la législation est applicable, c'est-à-dire l'EM où se trouve le siège statutaire de l'employeur, fournira une attestation A1
- ⇒ A1 sera valable pour une durée maximale de 3 ans avec une possibilité de prolongation via une nouvelle demande



# QUELLE EST LA DURÉE DE VALIDITÉ DE L'ACCORD-CADRE ?

- Accord-cadre a été conclu pour une **durée initiale de 5 ans**
- **Belgique = État dépositaire** pour les signatures de l'accord-cadre
- À ce jour, le Luxembourg, la Belgique, l'Allemagne, l'Autriche, les Pays-Bas, la Finlande, la Slovaquie, la République tchèque, la Norvège, le Liechtenstein et la Suisse ont signé l'accord-cadre, qui entrera en vigueur dans lesdits États membres le 1<sup>er</sup> juillet 2023.
- L'évolution de la liste des États membres signataires peut être suivie sur le site belge <https://socialsecurity.belgium.be/fr/activites-internationales/teletravail-transfrontalier-dans-lue-lee-et-la-suisse>



# EXISTE-T-IL UNE PÉRIODE TRANSITOIRE ?

- Accord-cadre ne peut pas avoir d'effet sur des périodes antérieures au 1 juillet 2023
  - En principe toute demande doit être faite pour le futur et ne s'applique pas rétroactivement
  - Néanmoins 2 possibilités qui permettent de présenter une demande qui inclut une période passée, à condition que les cotisations aient déjà été versées dans l'Etat signataire de l'employeur, et :
    - que la période demandée précédant la date à laquelle la demande a été présentée n'excède pas trois mois,
- ou
- que cette demande est présentée au plus tard le 30 juin 2024 et que la période précédant la date à laquelle la demande a été présentée n'excède pas douze mois.



# DÉTACHEMENT TEMPORAIRE

En cas de **détachement temporaire** d'un salarié par son employeur dans un autre Etat membre, **la législation du pays d'emploi du salarié est maintenue applicable** à condition que :

- le salarié travaille dans cet Etat membre pour un employeur qui y exerce ses **activités substantielles** autres que purement administratives,

et

- le salarié est détaché par cet employeur sur le territoire d'un autre Etat membre afin d'y effectuer un **travail pour le compte de son employeur**,

et

- la **durée prévisible** du détachement **ne dépassera pas 24 mois**,

et

- le salarié n'est **pas envoyé en remplacement d'un autre salarié**,

et

- le **salarié a déjà été soumis à la législation de l'Etat à partir duquel il est détaché** immédiatement avant son détachement.





CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

# MERCI

pour votre attention !