



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis III/23/2022

26 avril 2022

Convention fiscale entre le Luxembourg et la Belgique

relatif au

projet de loi portant approbation de l'Avenant, fait à Luxembourg, le 31 août 2021, à la Convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et le Royaume de Belgique en vue d'éviter les doubles impositions et de régler certaines autres questions en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune, et le Protocole y relatif, signés à Luxembourg le 17 septembre 1970, tels que modifiés par les Avenants du 11 décembre 2002, du 16 juillet 2009 et du 5 décembre 2017

Par lettre du 3 mars 2022, Monsieur Jean Asselborn, ministre des Affaires étrangères et européennes a soumis à la Chambre des salariés pour avis l'avenant à la Convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et le Royaume de Belgique en vue d'éviter les doubles impositions, signé à Luxembourg le 31 août 2021.

1. Celui-ci porte à 34 jours ouvrables la période de tolérance fiscale pendant laquelle, notamment, un salarié résidant en Belgique et exerçant au Luxembourg peut éventuellement travailler dans son pays de résidence tout en restant imposé par le Grand-Duché.

2. La CSL salue cette nouvelle avancée en faveur particulièrement des frontaliers qui peuvent être amenés à exercer ponctuellement leur activité sur leur territoire de résidence. Elle encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts dans ce sens avec la Belgique et à appuyer l'idée qui circule actuellement d'un relèvement de ce seuil à 48 jours.

3. Si le passage à 34 jours a également déjà été convenu lors de la dernière commission intergouvernementale entre la République française et le Grand-Duché, il conviendrait que les travailleurs en lien avec la République fédérale d'Allemagne puissent également bénéficier d'une telle avancée.

4. Un objectif commun aux trois conventions bilatérales avec les pays limitrophes du Luxembourg pourrait, par exemple, viser à aligner ces seuils de tolérance fiscale respectifs sur celui de 25% (la « partie substantielle ») du temps de travail, tel qu'il découle du règlement européen de coordination des systèmes de sécurité sociale (CE 883/2004) et de son règlement d'application (CE 987/2009). Grosso modo, ce seuil des 25% appliqué en matière de sécurité sociale correspond au Luxembourg à 1,5 jour par semaine ouvrée, pour lequel l'activité salariale pourrait ne pas être exercée au Luxembourg sans conséquence fiscale ni sociale aucune pour les salariés et leur employeur.

De toute évidence, une harmonisation vers le haut entre les trois pays voisins s'impose afin de mettre fin à l'inégalité de traitement actuelle en fonction du pays de résidence.

5. Plus spécifiquement concernant la question du télétravail, nous attirons également l'attention sur le fait que, profitant de la dynamique lancée par la crise pandémique de la covid-19, nombre d'entreprises se réorganisent et cherchent à rendre pérenne, voire à étendre le télétravail au sein de leurs organisations. Ce seuil de sécurité sociale à 25% est généralement rédhibitoire pour les entreprises sises au Luxembourg, qui se protègent dès lors de son franchissement.

6. Toutefois, face à l'aubaine d'une réduction des coûts liés à la surface utile de travail disponible proposée aux salariés et confrontées à un assèchement potentiel des réservoirs de main-d'œuvre et au manque récurrent de profils qualifiés, la possibilité existe que les entreprises soient tentées à terme par un passage vers le nouveau régime de télétravail en leur sein de manière plus forcée pour les salariés, qui se verraient contraints de participer plus largement à un système de télétravail supérieur à ce jour et demi susmentionné ; le risque serait alors que les entreprises entendent faire porter le franchissement du seuil actuel des 25% en matière de sécurité sociale par les salariés qui paieraient de leur poche le différentiel de cotisations.

7. C'est pourquoi, nous invitons le Gouvernement à explorer dès à présent la faisabilité du relèvement de ce seuil dans le cadre de la coopération grand-régionale, en dérogeant donc aux règlements européens dans un sens plus favorable aux salariés transfrontaliers concernés, par le biais de conventions bilatérales sur la sécurité sociale, déjà préexistantes d'ailleurs avec la Belgique et la France. Une résolution de l'Assemblée nationale en France a d'ailleurs été adoptée dans ce sens de manière définitive le 9 mars 2022.

8. Enfin, comme l'a souligné le CES, l'abattement forfaitaire pour frais d'obtention de 540 euros n'a jamais été revalorisé depuis 1991, alors qu'en fin 2022, il devrait valoir 1.022 euros. Ces 540 euros sont par conséquent largement dépassés et ne rendent pas justice aux frais réels encourus par nombre de salariés, a fortiori si ceux-ci sont en télétravail de manière régulière.

9. C'est aussi une des raisons pour laquelle l'éventualité d'un forfait mensuel pour la prise en charge par l'employeur des coûts directement engendrés par le télétravail a été retenue dans la convention cadre entre les partenaires sociaux du 20 octobre 2020 (relative au régime juridique du télétravail).

10. Nous invitons par conséquent le législateur à maintenir ce forfait éventuel totalement exonéré. À titre d'exemple, la France pratique actuellement cette exemption des frais professionnels liés au télétravail à domicile (dans le contexte de la pandémie de covid-19) à hauteur soit de 580 euros forfaitaires par an soit des frais réels.

11. À notre sens, une telle déductibilité devrait également être prévue pour le télétravail en dehors de l'indemnité compensatoire éventuellement versée par l'employeur, dans le cas où celle-ci ferait défaut. On rappellera que les indépendants jouissent de la possibilité de déduire une partie de leur frais de gestion de leur domicile en tant que frais d'exploitation.

12. Certes, si les salariés peuvent en théorie aussi dépasser le forfait déductible de 540 euros en faisant jouer les frais réels d'obtention au Grand-Duché, ce recours ne va pas de soi, et la doctrine et la pratique de l'ACD en la matière, de même qu'en matière de télétravail à domicile et des frais professionnels y liés restent largement méconnues.

13. Face à un phénomène qui est appelé à prendre de l'ampleur, il nous semble donc utile et important soit de légiférer soit de faire communiquer les autorités compétentes de manière claire et limpide sur ces questions.

14. Finalement, la CSL tient à rendre attentive à des problèmes d'application éventuels résultant de l'accord amiable conclu dans le contexte de la lutte contre la propagation du COVID-19 entre les autorités compétentes du Luxembourg et de la Belgique concernant les travailleurs transfrontaliers que « les jours de travail pour lesquels des rémunérations ont été perçues et pendant lesquels l'emploi a été exercé à domicile (jours de travail à domicile) en raison uniquement des mesures prises pour combattre la pandémie de COVID-19 par les Gouvernements belges ou luxembourgeois, peuvent être considérés comme ayant été prestés dans l'État contractant dans lequel le travailleur frontalier aurait exercé l'emploi sans les mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19. Cette fiction n'est pas applicable aux jours pendant lesquels le travailleur transfrontalier aurait travaillé soit à domicile, soit dans un Etat tiers, indépendamment de ces mesures. En particulier, elle n'est pas applicable aux travailleurs transfrontaliers qui, conformément à leur contrat de travail, exercent généralement leur emploi à domicile. Les travailleurs transfrontaliers qui ont recours à cette fiction sont tenus de l'appliquer de manière cohérente dans les deux États contractants et de conserver les informations requises (par exemple, une attestation écrite de l'employeur indiquant quelle partie des jours de travail à domicile est due exclusivement aux mesures liées à la pandémie de COVID-19). Cette fiction n'est applicable que dans la mesure où les rémunérations afférentes aux jours de travail à domicile sont effectivement imposées par l'État contractant dans lequel le travailleur frontalier aurait exercé l'emploi sans les mesures prises pour combattre la pandémie de COVID-19. En optant pour la fiction, le travailleur transfrontalier accepte donc que ces éléments de revenus soient effectivement imposés dans l'État contractant où il aurait exercé son emploi sans les mesures prises pour lutter contre la pandémie de COVID-19. Ces éléments de revenus sont considérés comme « effectivement imposés » lorsqu'ils sont inclus dans la base imposable utilisée pour calculer l'impôt. » Cet accord est prévisiblement valable jusqu'au 30 juin 2022.

La CSL rend attentive au fait que la formulation de ces dispositions (voir la partie de texte soulignée ci-avant) ne permet ni au salarié, ni à son employeur, de déterminer avec certitude si ses jours de télétravail effectués tombent dans ce régime dérogatoire ou pas. La CSL est d'avis qu'il appartient aux autorités d'éclaircir la situation par une note claire pour expliciter l'application du principe posé

dans ledit accord.

Il en est de même en ce qui concerne les accords du même type conclus avec les deux autres pays frontaliers.

Luxembourg, le 26 avril 2022

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.