

PAYROLL ALERT

RÉGIME TÉLÉTRAVAIL À PARTIR DU 1ER JUILLET 2022

Pendant la pandémie de Covid-19 et afin d'ouvrir le télétravail aux frontaliers, le Luxembourg avait négocié avec ses pays voisins (France, Belgique et Allemagne) des accords transitoires pour suspendre les compteurs applicables pour la détermination des seuils de tolérance en matière de fiscalité et de sécurité sociale.

L'objectif de cette « Payroll alert » est de reprendre de manière synthétique les règles en matière fiscale et de sécurité sociale applicables au 1^{er} juillet 2022.

A. Aperçu des accords fiscaux en vigueur

A.	Belgique	Allemagne	France
Convention fiscale applicable	CDI 17/09/1970, article 15	CDI 23/04/2012, article 14	CDI 20/03/2018, article 14
Conformité modèle OCDE	Oui	Oui	Oui
Seuil de tolérance	24 jours portés à 34 jours (projet de loi approuvé en Commission des finances - attente publication de la loi)	19 jours	29 jours (34 jours en cours de discussion)
Bases légales	Accord amiable 16/03/2015 Circ LG-Conv DI n° 59 du 31/03/2015	Accord amiable 26/05/2011 Circ LG-Conv DI n° 56 du 26/03/2012	Protocole CDI point 3 Accord amiable 16/07/2020 Circ LG-Conv DI n° 61 du 21/10/2020

B. Modalités d'application des seuils de tolérance fiscaux pour la période transitoire du 1^{er} juillet au 31 décembre 2022

B.	Belgique	Allemagne	France
Modalités d'application des seuils de tolérance fiscaux du 1 ^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2022 - Période transitoire	Pas de proratisation des 34 jours (source proche du Ministère belge des Finances; pas de source officielle)	Pas de proratisation des 19 jours (cf. circulaire du Directeur des Contributions L.G. - Conv D.I. n°64 du 23 mars 2022)	Pas de proratisation des 29 jours (communiqué de presse du Ministère de l'Economie français en date du 28 juin 2022)

PAYROLL ALERT

C. Règles applicables en cas de dépassement du seuil fiscal

C.	Belgique	Allemagne	France
Rémunération des jours de travail prestés partiellement au Luxembourg et partiellement en France ou dans un Etat tiers	Proratisation de le l'imposition en fonction du temps d'activité réel dans chaque Etat (en pratique temps généralement comptabilisé en heures pleines)	Proratisation de l'imposition en fonction du temps d'activité réel dans chaque Etat (en pratique temps généralement comptabilisé en heures pleines)	Proratisation de l'imposition en fonction du temps d'activité réel dans chaque Etat (en pratique temps généralement comptabilisé en heures pleines)
Primes d'astreinte (imposition)	Etat de résidence	Accord amiable prévoit proratisation sur base du prorata annuel, mais Finanzamt Trier défend Etat de résidence	-
Rémunération du travail effectif presté en cas d'intervention pendant une astreinte	Proratisation en fonction du temps d'activité réel dans chaque Etat	Etat de la prestation effective du travail supplémentaire	Etat de la prestation effective du travail supplémentaire
Droit d'imposition du salaire versé au titre d'une période de maladie dans le cadre de la continuité du salaire	Luxembourg	Luxembourg	Luxembourg
Salaires versés au titre d'un préavis avec dispense d'activité	Proratisation de l'imposition sur base de la situation au moment de la rupture du contrat de travail. Pas de prise en compte pour le calcul du seuil de 24 jours (car pas d'activité effective).	Proratisation de l'imposition sur base du prorata de l'année calendrier précédant l'année de résiliation du contrat de travail. Pas de prise en compte pour le calcul du seuil de 19 jours (car pas d'activité effective).	Références commentaires OCDE, donc imposition dans le ou les Etats où le salarié aurait vraisemblablement travaillé pendant la période de préavis. Pas de prise en compte pour le calcul du seuil de 29 jours (car pas d'activité effective).
Indemnités de licenciement	Proratisation de l'imposition sur base des activités durant l'entièreté de la relation de travail	Proratisation de l'imposition sur base du prorata de l'année calendrier précédant l'année de résiliation du contrat de travail	Références commentaires OCDE, donc proratisation de l'imposition sur base du prorata des 12 derniers mois précédant la fin du contrat de travail

PAYROLL ALERT

D. Mode de calcul des seuils de tolérance

D.	Belgique	Allemagne	France
Prise en compte des jours de travail prestés partiellement au Luxembourg et partiellement dans l'Etat de résidence ou dans un Etat tiers	Toute fraction de journée prestée partiellement hors du Luxembourg, même brève, compte comme journée entière	Toute fraction de journée prestée partiellement hors du Luxembourg compte comme journée entière	Toute fraction de journée prestée partiellement hors du Luxembourg compte comme journée entière
Prise en compte des journées ou fractions de journée de formation hors du Luxembourg	Oui (considérés comme des jours d'activité)	Oui (considérés comme des jours d'activité)	Oui (considérés comme des jours d'activité)
Prise en compte des journées ou fractions de journées d'astreintes /permanences/gardes prestées au domicile du salarié	Oui (considérés comme des jours d'activité) Pas de distinction entre astreinte passive et travail effectif pendant astreinte	-	-
Prise en compte des journées ou fractions de journées de maladie / des congés de maternité	Non	Non	Non
Prise en compte des journées ou fractions de journées de télétravail (travail presté au domicile au lieu d'être presté sur le lieu de travail habituel)	Oui (considérés comme des jours d'activité)	Oui (considérés comme des jours d'activité)	Oui (considérés comme des jours d'activité)
Prise en compte du temps de télétravail presté en supplément du temps de travail normal sur le lieu de travail habituel	Non à condition que le temps de travail soit marginal (p.e. lecture emails avant journée de travail)	-	-
Calcul du seuil en cas de travail à temps partiel	Proratisé en fonction du temps de travail prévu au contrat	Pas de proratisation	Proratisé en fonction du temps de travail prévu au contrat
Calcul du seuil en cas d'activité une partie de l'année seulement	Proratisé en fonction du nombre de mois (tout mois entamé compte pour un mois)	Accord amiable ne prévoit pas de proratisation, mais Finanzamt Trier a position divergente	Proratisé en fonction de la durée d'occupation

PAYROLL ALERT

E. Règles applicables en matière de sécurité sociale

E.	Belgique	Allemagne	France
En temps normal, application ordinaire règle 25% suivant Règlement CE 883/2004	Oui	Oui	Oui
Accord Covid-19	Oui	Oui	Oui
Date entrée en vigueur	13/03/2020	Mi-mars 2020 (pas de date précise communiquée)	Mi-mars 2020 (pas de date précise communiquée)
Date d'échéance	31/12/2022 ¹	31/12/2022 ¹	31/12/2022 ¹

¹ 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 de 6 mois prenant cours le 1^{er} juillet 2022 et se terminant le 31 décembre 2022. La Belgique, l'Allemagne, et la France ont ainsi confirmé que les mesures dérogatoires sont prolongées.

La procédure à adopter en matière de sécurité sociale pour les salariés frontaliers

Selon le règlement européen (CE) No 987/2009, il appartient au salarié de prendre contact avec l'organisme compétent de son pays de résidence afin que celui-ci se prononce sur la législation applicable.

En conséquence, afin de garantir le respect de la procédure (article 16 du règlement 987/2009), nous recommandons à nos clients de s'assurer que les salariés frontaliers souhaitant recourir au télétravail ont accompli les formalités nécessaires auprès de l'autorité compétente de leur Etat de résidence.

- ▶ Le salarié remplit le formulaire adéquat fourni par l'organisme de sécurité sociale compétent de son Etat de résidence <https://ccss.public.lu/fr/employeurs/secteur-prive/travail-plusieurs-pays/organ-etrangers.html>
- ▶ L'employeur contresigne ce formulaire avant envoi
- ▶ L'employeur formalise le télétravail via un avenant ou une politique signé entre le salarié et l'employeur
- ▶ 1^{er} cas ²: Si le seuil en matière de sécurité sociale n'est pas atteint → l'organisme de sécurité sociale compétent de l'Etat de résidence confirme que le salarié doit être affilié à la sécurité sociale au Luxembourg. L'employeur envoie alors une demande de formulaire A1 au CCSS.
- ▶ 2^{ème} cas ³: Si le seuil en matière de sécurité sociale est dépassé → l'employeur doit faire une demande de formulaire A1 dans le pays de résidence du salarié.

Comment BDO peut vous accompagner ?

- ✓ Vous conseiller pour les démarches que l'employeur doit effectuer dépendant de l'Etat de résidence du salarié
- ✓ ² Introduire la demande de formulaire A1 (si le Luxembourg est éligible pour l'affiliation)
- ✓ Vérifier de manière globale la conformité des démarches effectuées directement par l'employeur et le salarié
- ✓ ³ Vous mettre en relation avec les bureaux BDO des pays frontaliers (Allemagne, Belgique, France)

PAYROLL ALERT

VOUS SOUHAITEZ PLUS D'INFORMATIONS?

Contactez-nous:



Daniel Hilbert
Partner

+352 45 123 480
daniel.hilbert@bdo.lu



Sandra Claro
Partner

+352 45 123 284
sandra.claro@bdo.lu



Karine Pontet
Director

+352 45 123 636
karine.pontet@bdo.lu



Patricia Dupuis
Assistant
Manager

+352 45 123 358
patricia.dupuis@bdo.lu



Ralf Gilch
Assistant
Manager

+352 45 123 557
ralf.gilch@bd.lu

► Follow us 

► www.bdo.lu

This publication has been carefully prepared, but it has been written in general terms and should be seen as containing broad guidance only.

This publication should not be used or relied upon to cover specific situations and you should not act, or refrain from acting, upon the information contained in this publication herein without obtaining specific professional advice.

Please contact the appropriate BDO Member Firm to discuss these matters in the context of your particular circumstances.

No entity of the BDO network, nor the BDO Member Firms or their partners, employees or agents accept or assume any liability or duty of care for any loss arising from any action taken or not taken by anyone in reliance on the information in this publication or for any decision based on it.

BDO is an international network of public accounting firms, the BDO Member Firms, which perform professional services under the name of BDO. Each BDO Member Firm is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee that is the governing entity of the international BDO network.

Service provision within the BDO network is coordinated by Brussels Worldwide Services BVBA, a limited liability company incorporated in Belgium with its statutory seat in Brussels.

Each of BDO International Limited (the governing entity of the BDO network), Brussels Worldwide Services BVBA and the member firms of the BDO network is a separate legal entity and has no liability for another such entity's acts or omissions. Nothing in the arrangements or rules of the BDO network shall constitute or imply an agency relationship or a partnership between BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and/or the member firms of the BDO network.

BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.

© 2022 BDO Advisory

All rights reserved.