

PAYROLL ALERT

RÉGIME TÉLÉTRAVAIL À PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2023

L'objectif de cette « Payroll alert » est de reprendre de manière synthétique les règles en matière fiscale et de sécurité sociale applicables au 1er juillet 2023.

A. Règles applicables en matière de sécurité sociale

Afin de répondre au mieux à l'évolution du cadre juridique du télétravail, les États-membres de l'Union européenne ont élaboré un nouvel accord-cadre dans le domaine de la sécurité sociale. Cet accord-cadre fait suite à l'expiration de la période transitoire qui avait été mise en place jusqu'au 30 juin 2023. Il favorise le télétravail frontalier en augmentant les seuils, permettant au télétravailleur de rester soumis à la législation de sécurité sociale de l'État membre où se trouve le siège social de l'employeur.

Les conditions :

- ▶ Le pays de résidence du travailleur et le pays dans lequel est établi l'employeur sont signataires de l'accord-cadre,
- ▶ Le télétravail est exercé exclusivement dans l'Etat de résidence,
- ▶ Le télétravail exercé dans le pays de résidence doit se situer entre 25% et moins de 50% du temps de travail effectif du travailleur,
- ▶ Le télétravail est effectué via l'infrastructure informatique de l'employeur afin de garantir la bonne exécution des tâches confiées par l'employeur.

Entrée en vigueur :

L'accord-cadre est applicable depuis le 1er juillet 2023. Entre le 1er juillet 2023 et le 30 juin 2024 inclus, les employeurs auront la possibilité de procéder à une déclaration pouvant remonter rétroactivement jusqu'à 12 mois, sans pouvoir être antérieure au 1er juillet 2023 ou à la date d'entrée en vigueur de l'accord-cadre pour les pays qui le ratifieront après le 1er juillet 2023. La rétroactivité pourra uniquement jouer si, pendant toute la période concernée, le salarié était déjà affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. L'accord a été conclu pour une durée initiale de 5 ans renouvelable par tacite reconduction.

Les signataires :

Parmi les pays frontaliers du Luxembourg, la Belgique, l'Allemagne et la France ont signé l'accord-cadre.



Attention, l'accord-cadre concerne uniquement le domaine de la sécurité sociale. Les dispositions en matière de la fiscalité sont régies par des accords bilatéraux spécifiques (cf. infra).

PAYROLL ALERT

RÉGIME TÉLÉTRAVAIL À PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2023

Les différents cas de figure :

Temps de travail dans le pays de résidence	< 25% du temps de travail	> 25% ou = et < 50%	> 50% du temps de travail
Règlement / accord	Application règle suivant Règlement CE 883/2004 et 987/2009	Accord-cadre : Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework	Application règle suivant Règlement CE 883/2004 et 987/2009
Demandeur	Salarié + employeur	Déclaration CCSS en ligne par l'employeur	Salarié + employeur
Procédure	Analyse par l'organisme de sécurité sociale du pays de résidence	Examen au cas par cas par le CCSS	Analyse par l'organisme de sécurité sociale du pays de résidence
	-	Echec d'application de l'accord-cadre : application des règlements (CE) 883/2004 et 987/2009	-

L'accord-cadre ne s'applique pas aux salariés qui poursuivent de manière habituelle une activité autre que le télétravail dans leur Etat de résidence. De plus, l'accord-cadre ne couvre pas les détachements et les cas de pluriactivité (le travail pour plusieurs employeurs dans plusieurs Etats membres).

La procédure selon l'accord-cadre :

- ▶ Un TOKEN (code d'identification unique) est automatiquement attribué par le CCSS à chaque employeur susceptible d'être concerné par du télétravail. Le cas échéant, l'employeur peut en faire la demande auprès du CCSS
- ▶ L'employeur renseigne, sur la plateforme dédiée au télétravail régulier, les informations concernant l'employeur, l'assuré ainsi que les informations concernant l'activité de l'assuré auprès de l'employeur <https://teletravail.ccss.lu/>
- ▶ Pour les personnes pouvant bénéficier des dispositions de l'accord-cadre sur le télétravail, le CCSS appliquera la procédure prévue dans cet accord-cadre
- ▶ Pour les personnes soumettant ce formulaire et ne relevant pas du régime de l'accord-cadre sur le télétravail, le CCSS transmettra automatiquement le dossier à l'autorité compétente de l'Etat membre de résidence pour que celle-ci puisse déterminer la législation applicable. Pour un traitement plus rapide du dossier par l'autorité compétente de l'Etat membre de résidence, il est possible de contacter directement cette dernière afin de lui fournir toutes les informations pertinentes pour sa prise de décision
- ▶ L'accord est donné par le CCSS pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable sur demande.

PAYROLL ALERT

RÉGIME TÉLÉTRAVAIL À PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2023

La procédure habituelle à adopter en cas de non-application de l'accord-cadre :

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-privé/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
 - 1er cas : 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.
 - 2ème cas : 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.
- ▶ Il est toutefois possible d'introduire la demande via la plateforme dédiée au télétravail régulier, le CCSS transmettra le dossier à l'institution compétente du pays de résidence <https://teletravail.ccss.lu/>

B. Aperçu des accords fiscaux en vigueur

	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	34 jours	19 jours*	34 jours
Bases légales	Accord amiable 16/03/2015 Circ LG-Conv DI n° 59 du 31/03/2015 Avenant à la CDI du 31 août 2021	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 Avenant à la CDI du 7 novembre 2022

* Le Grand-Duché de Luxembourg et la République fédérale d'Allemagne ont signé un Avenant modifiant la Convention de double imposition (CDI) le 6 juillet 2023. L'Avenant propose en particulier de relever le seuil de tolérance de 19 jours à 34 jours. Les dispositions seront applicables en 2024.

PAYROLL ALERT

RÉGIME TÉLÉTRAVAIL À PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2023

C. Règles applicables en cas de dépassement du seuil fiscal

	Belgique	Allemagne	France
Rémunération des jours de travail prestés partiellement au Luxembourg et partiellement en France ou dans un Etat tiers	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)	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 selon les autorités fiscales belges	Accord amiable prévoit proratisation sur base du prorata annuel, mais Finanzamt Trier semble défendre 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	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 34 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 34 jours (car pas d'activité effective).
Indemnités de licenciement	Références commentaires OCDE, donc proratisation de l'imposition sur base du prorata des 12 derniers mois précédant la fin du contrat 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

* Cf. note de bas de page ci-dessus page 3

PAYROLL ALERT

RÉGIME TÉLÉTRAVAIL À PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2023

D. Mode de calcul des seuils de tolérance

	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 selon les autorités fiscales belges	-	-
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	Pas de proratisation selon les précisions de l'ACD, mais les autorités fiscales belges ont une position divergente	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	Pas de proratisation selon les précisions de l'ACD, mais les autorités fiscales belges ont une position divergente	Accord amiable ne prévoit pas de proratisation, mais Finanzamt Trier a position divergente	Proratisé en fonction de la durée d'occupation

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



Ralf Gilch
Manager
+352 45 123 557
ralf.gilch@bd.lu

BDO IN LUXEMBOURG

▼
**Audit &
Assurance**

▼
Advisory

▼
**Business Services &
Outsourcing**

▼
Tax



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.

© 2023 BDO Advisory

All rights reserved.

www.bdo.lu