

Télétravail Frontalier au Luxembourg



Fiscalité

Les conventions fiscales internationales, telles que celle conclue entre la France et le Luxembourg, reposent sur un principe essentiel : l'imposition des revenus doit généralement se faire dans le pays où l'activité professionnelle est effectivement exercée.

En cas de temps partiel

En cas de travail à temps partiel ou d'activité exercée seulement pendant une partie de l'année, le seuil des 34 jours est ajusté proportionnellement en fonction de la durée du contrat ou du temps de travail prévu. **Cette réduction se fait sur la base du rapport entre le temps de travail effectif et un emploi à temps plein sur une année complète.** Si ce calcul aboutit à un nombre non entier de jours, c'est le nombre entier inférieur qui est pris en compte.

Justificatifs

Il est important de garder à l'esprit que **le télétravail demeure un mode de travail exceptionnel qui doit être justifié** et documenté. Afin de vous conformer aux exigences sociales et fiscales, il est **recommandé de tenir un calendrier précis de vos journées de télétravail effectuées** en France et/ou dans tout autre pays que le Luxembourg.

EURES est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne avec l'objectif de favoriser la libre circulation et la mobilité dans l'Espace économique européen.
https://eures.europa.eu/index_fr

Ainsi, pour un salarié travaillant exclusivement au Luxembourg, l'impôt est intégralement dû dans ce pays. Cependant, avec l'essor du télétravail, particulièrement en contexte transfrontalier, la situation fiscale devient plus nuancée. Lorsque le travail est partagé entre le télétravail depuis le pays de résidence, comme la France, et les périodes de présence dans les locaux de l'employeur au Luxembourg, une répartition des obligations fiscales entre les deux pays s'impose.

Ainsi, le seuil des 34 jours s'applique intégralement aux personnes ayant un contrat à temps plein débutant au 1^{er} janvier de l'année et correspondant à une activité hebdomadaire de 40 heures. Cependant, en cas de travail à temps partiel ou de prise de fonction en cours d'année, vous ne pouvez bénéficier que d'un nombre réduit de jours de télétravail tolérés hors du Luxembourg, calculé de manière proportionnelle.

La convention fiscale entre la France et le Luxembourg prévoit plusieurs documents pouvant servir de preuve pour attester de votre présence sur le territoire français. Bien que cette liste ne soit pas exhaustive, elle inclut notamment :

Conduite du projet et rédaction CRD EURES / FRONTALIERS Grand Est
 11, Rue Claude Chappe
 57070 Metz Technopôle
 Tél. : +33 (0)3 87 20 40 91
contact@frontaliers-grandest.eu
<https://frontaliers-grandest.eu>

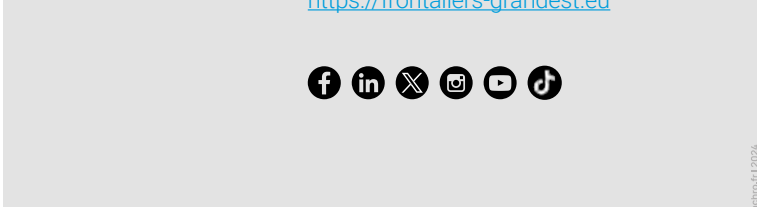
Seuil de tolérance de 34 jours

Dans le cadre d'une activité mixte, la convention fiscale franco-luxembourgeoise prévoit que l'imposition est due dans le pays de résidence pour le travail effectué à distance, et au Luxembourg pour l'activité exercée sur place.

En cas de dépassement du seuil

En cas de dépassement du seuil de 34 jours de télétravail en France, le travailleur frontalier ne pourra plus bénéficier d'une imposition à 100 % au Luxembourg.

- > les **contrat de travail ou une attestation de l'employeur** précisant les fonctions exercées et le lieu où elles sont réalisées ;
- > les **feuilles de pointage nominatives** indiquant les heures de travail ;
- > les **documents de transport nominatifs** (billets de train, billets d'avion, etc.) ;
- > les **factures nominatives** liées à des frais de séjour (hôtel, location de voiture, etc.) ;
- > les **listes de présence signées** lors de réunions ou formations (extraits de procès-verbaux, etc.) ;
- > les **documents relatifs à des achats de matériel, frais de restauration ou de cantine** dans l'État où l'activité est exercée (factures de carte de crédit, tickets de caisse, etc.) ;
- > les **ordres de mission nominatifs**.



Cependant, afin d'apporter une certaine flexibilité pour les travailleurs transfrontaliers, un seuil de tolérance a été introduit dans cette convention fiscale, entrée en vigueur en 2020. Ce seuil permet de maintenir une imposition à 100 % au Luxembourg, même en cas de télétravail partiel en France, **sous réserve que le salarié ne dépasse pas un certain nombre de jours travaillés hors du Luxembourg.**

Ce seuil de tolérance est fixé à 34 jours par an en dehors du Luxembourg. En dessous de ce seuil, l'intégralité des revenus reste imposable au Luxembourg. En revanche, au-delà de 34 jours, la France devient compétente pour imposer les revenus correspondant aux jours de télétravail effectués sur son territoire.

Conformément aux principes de la convention fiscale franco-luxembourgeoise, les journées de télétravail effectuées en France seront soumises à l'impôt selon la législation fiscale française, et ce dès le premier jour de dépassement.

Ainsi, le travailleur frontalier sera imposé au prorata de son temps de travail dans chaque pays, avec une répartition des obligations fiscales entre la France pour les jours télétravaillés et le Luxembourg pour les jours travaillés dans les locaux de l'employeur.

Assurez-vous de bien conserver ces éléments, car ils pourront être requis pour justifier de votre situation fiscale auprès des autorités compétentes.

FRONTALIERS GRAND EST

Dépôt légal
 ISBN : 978-2-38432-043-1
 EAN : 9782384320431
 Décembre 2024

Avec le soutien financier de la Région Grand Est et de la Commission européenne

Cofinancé par l'Union européenne

Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne.

Cette fiche est cofinancée par l'Union européenne et la Région Grand Est. Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur ou des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ou de la Région Grand Est. Ni l'Union européenne ni la Région Grand Est ne peuvent en être tenues pour responsables



Cofinancé par l'Union européenne



Pour tout approfondissement ou toute question particulière, n'hésitez pas à contacter notre service juridique à l'adresse : juridique@frontaliers-grandest.eu.

Toutes les informations contenues dans cette fiche ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique.

Elles ont une valeur informative et ne peuvent donc être considérées comme des documents faisant juridiquement foi.

Elles ne créent dès lors aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES/Frontaliers Grand Est et de ses financeurs.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales et réglementaires fréquentes.

Toute reproduction / impression intégrale ou partielle de ce document sans l'autorisation de Frontaliers Grand Est est strictement interdite.

Quelques informations importantes

Le télétravail, défini comme une activité professionnelle exercée à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication, est devenu un mode de travail privilégié pour de nombreuses entreprises et travailleurs.

Dans un contexte transfrontalier, il offre la possibilité aux salariés de résider dans un pays tout en travaillant pour une entreprise située dans un autre pays, facilitant ainsi une plus grande flexibilité géographique et professionnelle.

Depuis la crise sanitaire liée à la Covid-19, le télétravail a connu une expansion fulgurante en Europe. Cette pandémie a accéléré la transition numérique, obligeant les entreprises à s'adapter rapidement à cette nouvelle réalité.

Le télétravail transfrontalier permet non seulement de répondre aux défis actuels en termes de mobilité, mais aussi d'exploiter pleinement les avantages du marché unique européen, en optimisant les compétences à travers les frontières tout en maintenant les droits et protections des travailleurs.

Cependant, cette pratique soulève des questions complexes en matière de législation fiscale, sociale et de protection des données, qui varient d'un pays à l'autre.

Les travailleurs et les employeurs doivent être bien informés pour naviguer ces enjeux, optimiser leurs démarches administratives, et tirer pleinement parti des opportunités qu'offre le télétravail transfrontalier. Ce guide vise à éclairer ces aspects pour soutenir les travailleurs et les entreprises dans leurs démarches au quotidien.

Puis-je télétravailler ?

Le télétravail repose sur un accord entre l'employeur et le salarié. Il ne s'agit ni d'un droit acquis, ni d'une obligation imposée, ce qui signifie que :

- > votre employeur ne peut pas vous imposer le télétravail sans votre consentement explicite ;
- > de même, vous ne pouvez pas exiger de votre employeur qu'il vous accorde le télétravail si cela ne fait pas partie des accords initiaux ;
- > toutefois, si un avenant a été signé ou si votre contrat de travail stipule que vous êtes en télétravail, cela implique que vous avez donné votre accord à cette modalité de travail.

Le télétravail peut être révoqué à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Il est important de comprendre que cette disposition n'est pas figée : elle peut être modifiée en fonction des besoins de l'entreprise ou du salarié. Toutefois, lorsque le télétravail fait l'objet d'un avenant ou est spécifié dans le contrat de travail, toute modification ou révocation doit impérativement être formalisée par écrit, afin d'éviter tout malentendu ou conflit juridique.

Droit du travail

Le Luxembourg reconnaît les formes de télétravail suivantes :

- > **Le télétravail en télécentre** : le salarié de l'entreprise travaille à distance dans un télécentre où sont également présents des salariés d'autres entreprises.
- > **Le télétravail en réseau** : le salarié est localisé sur un site géographique différent de son entreprise d'origine. Il s'agit d'un bureau satellite permettant de réunir un certain nombre de salariés de la même entreprise pour leur permettre de gagner du temps sur leur trajet. Dans ce cas, le télétravail se fait dans un lieu appartenant à l'employeur.
- > **Le télétravail mobile** : tout en conservant un poste de travail physique au sein de l'entreprise, le salarié utilise les nouvelles technologies pour travailler de chez un client, depuis une filiale, ou dans un moyen de transport, etc.
- > **Le télétravail à domicile** : le télétravailleur peut exercer son activité de façon exclusive à son domicile, à temps plein ou à temps partiel.

La mise en place du télétravail doit être encadrée contractuellement. En plus des mentions obligatoires prévues à l'article L 121-4 du Code du travail, le contrat de travail ou l'avenant organisant la mise en place de cette méthode de travail doit contenir les mentions suivantes :

- > Le **lieu** à partir duquel le salarié preste le télétravail.
- > Une **description** précise de la fonction du salarié, les tâches à accomplir par le télétravailleur et d'éventuels objectifs à atteindre.
- > La **classification** du télétravailleur dans le cadre de la convention collective éventuellement applicable.
- > Les **heures et jours de la semaine** pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable pour l'employeur, celles-ci ne pouvant excéder l'horaire normal de travail d'un travailleur comparable de l'entreprise.
- > Le **département de l'entreprise** auquel appartient le télétravailleur.
- > L'**établissement de l'entreprise** auquel est rattaché le télétravailleur.
- > Son ou ses **responsable(s) hiérarchique(s)**.
- > Sa ou ses **personne(s) de contact**.
- > La description exacte de l'**outil** de travail du télétravailleur mis à sa disposition et installé par l'employeur.
- > Les informations nécessaires relatives aux **assurances** contractées par l'employeur, pour garantir, le cas échéant, la disparition ou l'endommagement du matériel à l'incendie, vol etc.

Votre sécurité sociale

Le règlement (CE) n°883/2004 et son règlement d'application reposent sur un principe : le travailleur est assuré dans un seul État, à savoir l'État dans lequel il exerce son activité professionnelle, même si l'employeur a son siège ou son domicile dans un autre État membre. Si vous êtes fonctionnaire ou indépendant, ces règles ne sont pas applicables.

En cas de télétravail complet

Lieu d'affiliation

Lorsque le travail est effectué exclusivement **en France**, pays de résidence du travailleur, l'affiliation à la sécurité sociale se fera dans l'État où l'activité est exercée, **c'est-à-dire en France**, même si l'employeur est situé **au Luxembourg**. Cela signifie que dans un contexte transfrontalier, un télétravailleur qui travaille depuis son domicile sera affilié à la sécurité sociale française, car il y **exécute effectivement son travail**.

Pour les télétravailleurs utilisant un espace de travail partagé (télécentre) ou travaillant en réseau, si ces bureaux se situent dans un État différent de celui du siège de l'entreprise (par exemple en Belgique), ils relèveront de la législation en matière de sécurité sociale de l'État dans lequel ils exercent leur activité professionnelle (ici, la Belgique). Ainsi, la localisation physique du travail devient le facteur déterminant pour l'affiliation à la sécurité sociale.

En cas de télétravail partiel

Le règlement (CE) n°883/2004 encadre deux situations spécifiques lorsqu'une personne exerce son activité salariée dans plusieurs États membres de l'Union européenne :

1. Activité substantielle exercée en France (État de résidence)

Si le salarié exerce une partie substantielle de son activité en France, il sera soumis à la législation sociale de son État de résidence. Pour déterminer si une activité est « substantielle », il est pris en compte le temps de travail et/ou la rémunération. L'activité est considérée comme substantielle dans le pays de résidence si au moins 25 % du temps de travail ou de la rémunération y est réalisé(e).

- > Si le télétravail effectué en France (pays de résidence) représente au moins 25 % de l'activité, les cotisations sociales seront dues dans le pays de résidence sur l'intégralité des revenus.
- > Ce seuil est évalué sur les **douze mois à venir en fonction du travail effectivement presté**. En cas de rupture de contrat au cours de l'année, l'analyse peut changer en conséquence.

> **Recommandation** : Il est conseillé de respecter ce seuil chaque mois afin d'éviter des régularisations futures. Cela correspond généralement à environ cinq jours de télétravail par mois pour un salarié à temps plein.

2. Activité non substantielle dans l'État de résidence

Si le salarié n'exerce pas une partie substantielle de son activité dans l'État membre de résidence (moins de 25 %), les cotisations sociales restent dues dans le pays où se situe le siège social de l'employeur. Dans ce cas, la situation reste inchangée et la législation du pays d'emploi s'applique.

Exception : l'accord-cadre européen

Un accord-cadre européen a été mis en place pour augmenter le seuil de télétravail transfrontalier de **25 % à 49,9 %**. Cet accord permet aux travailleurs de résider dans un pays tout en étant employés dans un autre, sans basculer automatiquement sous la législation de la sécurité sociale de leur pays de résidence, tant que le télétravail **ne dépasse pas 49,9 % de leur temps de travail ou de leur rémunération**. Ce dispositif a été signé par plusieurs pays, dont l'Allemagne, la Belgique, la France, le Luxembourg et la Suisse, et est en vigueur pour une durée initiale de cinq ans, à partir de 2023. Ainsi, les travailleurs transfrontaliers peuvent télétravailler jusqu'à 49,9 % de leur temps sans changer de régime de sécurité sociale, restant ainsi affiliés à celui de leur employeur basé dans un autre pays.

Limites de l'accord

Cet accord-cadre est **exclusivement réservé au télétravail**. Il ne s'applique pas aux situations suivantes :

- > Les personnes exerçant une activité supplémentaire, comme une activité secondaire indépendante, dans leur pays de résidence, même si ce pays a signé l'accord ;
- > Les travailleurs qui, en plus du télétravail dans leur pays de résidence, exercent des activités dans un autre pays ;
- > Les personnes travaillant pour plusieurs employeurs situés dans différents États ;
- > Les travailleurs indépendants.

Concrètement, un frontalier qui possède, par exemple, une micro-entreprise en France ne pourra pas bénéficier de la règle des 49,9 % et devra se conformer au seuil des 25 %.

Démarches administratives

Pour bénéficier de cet accord, l'employeur devra faire une demande d'attestation A1 auprès de la caisse de sécurité sociale dont il dépend en Allemagne. Cette attestation, valable pour une durée maximale de trois ans, permettra de formaliser la situation et de garantir le maintien de l'affiliation au régime de sécurité sociale de l'État d'emploi.

Conséquences pratiques en cas d'affiliation en France

L'employeur luxembourgeois doit s'inscrire à l'URSSAF au Service Firms Etrangères - SFE et y verser les cotisations patronales et salariales françaises **au taux français incluant les cotisations retraite**.

Le télétravailleur :

- > Se fait soigner et rembourser en France. Pour les soins envisagés au Luxembourg, il faudra distinguer les soins courants (avance de frais et demande de remboursement à la CPAM/MSA au taux français) des soins lourds/programmés (demande d'autorisation préalable à la CPAM/MSA).
- > Cotise pour une retraite française.
- > Ne peut pas bénéficier des allocations familiales luxembourgeoises au titre de son emploi.
- > Doit utiliser sa carte européenne d'assurance maladie (CEAM) en cas d'urgence médicale au Luxembourg.