

Télétravail : statut fiscal et social des frontaliers

Au début de la pandémie COVID-19, le télétravail a été mis en place de manière rapide et intensive, aussi bien pour les résidents luxembourgeois que pour les frontaliers, lesquels représentent plus de 45 % des travailleurs au Luxembourg.



Ayant rencontré un vif succès auprès des collaborateurs, de nombreux employeurs envisagent désormais de poursuivre le télétravail au-delà de la période de crise, que ce soit sous la forme d'un télétravail régulier et habituel ou sous la forme d'un télétravail occasionnel.

S'il comporte de nombreux avantages, le télétravail peut néanmoins avoir des implications fiscales et de sécurité sociale pour les frontaliers qu'il convient de monitorer.

TÉLÉTRAVAIL ET IMPÔT SUR SALAIRE

Imposition du salaire des frontaliers : régime normal (hors COVID-19)

Sur base des conventions fiscales conclues par le Luxembourg avec les pays voisins, les frontaliers doivent en principe prêter physiquement leur activité au Luxembourg pour relever de la fiscalité luxembourgeoise.

Au fil du temps, des accords bilatéraux ont néanmoins été conclus avec l'Allemagne, la Belgique et la France pour permettre aux frontaliers de travailler un certain nombre de jours en dehors du Luxembourg sans déclencher une imposition dans leur pays de résidence. C'est la raison pour laquelle on parle de seuil de tolérance concédé au Luxembourg par les pays frontaliers.

A défaut de tels accords, les frontaliers seraient imposables dès le premier jour dans leur pays de résidence sur les jours



prestés dans leur pays de résidence ou à l'étranger.

Ce n'est donc qu'en cas de dépassement du seuil de tolérance (voir le tableau récapitulatif ci-après) que les frontaliers deviennent imposables dans leur pays de résidence sur la rémunération en relation avec les jours de télétravail ainsi que les *business trips* ou missions quelconques hors Luxembourg.

Split fiscal : lorsque le seuil de tolérance est dépassé par le frontalier, l'employeur doit mettre en place un split fiscal dans le cadre de son *payroll*. En pratique, cela signifie qu'il doit exonérer sur la fiche de salaire la rémunération en relation avec les jours de télétravail (et les éventuels autres jours prestés hors Luxembourg). L'imposition de ces jours aura lieu dans le pays de résidence du salarié, généralement via sa déclaration fiscale annuelle (si la législation locale le permet).

Split fiscal et classe d'impôt des frontaliers mariés : en cas de mise en place d'un split fiscal (en raison du dépassement du seuil de tolérance), les frontaliers mariés devront être attentifs aux éventuels impacts sur leur classe d'impôt. Pour rappel, ils doivent conserver au moins 90 % de leur revenu mondial au Luxembourg pour rester éligibles à la classe 2 dans le cadre du régime de l'assimilation fiscale⁽¹⁾. A défaut, ils tomberont dans la classe d'impôt 1⁽²⁾.

Une règle fiscale particulière permet néanmoins d'ignorer les 50 premiers jours exercés par les frontaliers en dehors du Luxembourg (ce qui inclut les jours de télétravail) pour le calcul du seuil des 90 %. Grâce à cette règle, beaucoup de frontaliers mariés peuvent continuer à bénéficier du régime de l'assimilation fiscale et ne sont donc pas fiscalement pénalisés au niveau de leur classe d'impôt.

Il convient de bien distinguer les jours de télétravail imposés par l'employeur en raison des mesures sanitaires de ceux qui sont prévus par le contrat de travail du frontalier. Ces jours expressément prévus par le contrat de travail continuent à être pris en compte pour le calcul du seuil de tolérance.

	DATE DE L'ACCORD	SEUIL DE TOLERANCE EN MATIERE FISCALE	PERIODE COVID-19 : NON PRISE EN COMPTE DES JOURS DE TELETRAVAIL POUR LE CALCUL DU SEUIL DE TOLERANCE
FRONTALIERS FRANCAIS	20.03.2018	29 jours par an	Du 14.03.2020 au 31.12.2020 ⁽³⁾ avec possibilité de prorogation si nouvel accord bilatéral
FRONTALIERS BELGES	16.03.2015	24 jours par an	Du 14.03.2020 au 31.12.2020 ⁽⁴⁾ avec possibilité de prorogation si nouvel accord bilatéral
FRONTALIERS ALLEMANDS	26.05.2011	19 jours par an	A partir du 11.03.2020 avec prolongation automatique de mois en mois jusqu'à dénonciation de l'accord par une des parties

Imposition du salaire des frontaliers : mesures exceptionnelles liées à la crise COVID-19

En raison de la pandémie, les salariés ont été amenés à exercer massivement leur emploi à domicile, créant un risque fiscal sur base des règles en vigueur.

Afin de contrer les effets du basculement sur une imposition dans leur pays de résidence, l'administration fiscale luxembourgeoise a conclu des accords dérogatoires avec les administrations des 3 pays voisins.

Au terme de ces accords reconnaissant que la situation sanitaire liée à la crise du COVID-19 constitue un cas de force majeure, il est prévu que les jours

de télétravail imposés pour lutter contre la pandémie sont à exclure du décompte des jours prestés hors du Luxembourg pour le calcul du seuil de tolérance.

Cela étant, il convient de bien distinguer les jours de télétravail imposés par l'employeur en raison des mesures sanitaires de ceux qui sont prévus par le contrat de travail du frontalier (par exemple, s'il était en télétravail tous les mercredis avant la crise COVID-19). Ces jours expressément prévus par son contrat de travail continuent à être pris en compte pour le calcul du seuil de tolérance. En effet, même en l'absence du COVID-19, le frontalier aurait de toute façon presté une partie de son activité à domicile.

TÉLÉTRAVAIL ET RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE

Affiliation des frontaliers à la sécurité sociale : principes (hors COVID-19)

Conformément à la réglementation européenne portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale des États membres⁽⁵⁾, les salariés ne peuvent relever que d'un seul régime de sécurité sociale.

Les frontaliers sont affiliés au Luxembourg dès lors qu'ils y travaillent pour compte de leur employeur luxembourgeois.

En principe, le télétravail n'entraîne pas de changement au niveau du régime de sécurité sociale pour les frontaliers tant qu'ils n'exercent pas d'activité substantielle dans leur pays de résidence (c'est-à-dire tant qu'ils y prestent moins de 25 % de leur temps de travail). Ce seuil de 25 % s'apprécie en principe sur base de l'activité présumée du salarié au cours des 12 mois à venir. C'est la raison pour laquelle le télétravail pour les frontaliers est, en général, limité à un jour par semaine en moyenne.

Sous cette réserve, les frontaliers en télétravail resteront donc affiliés au Luxembourg (pays de travail habituel). Etant donné qu'il travaille dans 2 pays (Luxembourg et pays de résidence) de manière habituelle, le frontalier (ou son employeur) devra néanmoins accomplir certaines formalités obligatoires :

✓ **détermination de la législation applicable par les autorités du pays de résidence** : avant toute chose, il convient de demander aux autorités de sécurité sociale du pays de résidence du frontalier de déterminer la législation applicable. Si le seuil des 25 % n'est pas dépassé, les autorités du pays de résidence émettront une décision (DLA) confirmant que la législation luxembourgeoise reste applicable et la feront suivre au CCSS ;

✓ **certificat A1 de pluriactivité** : dès l'émission de la DLA par les autorités compétentes du pays de résidence du frontalier, il conviendra de demander l'émission du certificat A1 de pluriactivité sur base du formulaire *ad hoc* afin de couvrir le salarié lorsqu'il est en télétravail.

En revanche, si un frontalier est amené à exercer, de manière habituelle, une activité substantielle dans son pays de résidence (au moins 25 % de son temps de travail), il est censé basculer sous la sécurité sociale de son pays de résidence et y cotiser sur l'ensemble de sa rémunération. En pratique, cela signifie que son employeur doit s'affilier ainsi que le salarié concerné dans le pays de résidence de ce dernier et retenir les cotisations sociales aux taux qui y sont applicables. Les prestations sociales (allocations familiales, remboursement des soins de santé, pension de retraite, etc.) seront, dans ce cas, versées par les organismes de sécurité sociale du pays de résidence et non plus par le Luxembourg.

Affiliation des frontaliers à la sécurité sociale : mesures exceptionnelles liées à la crise COVID-19

Les 3 pays voisins ont accepté de considérer le COVID-19 comme un cas de force majeure permettant de déroger aux règles européennes exposées ci-dessus.

Cela étant, les jours de télétravail effectués par les frontaliers dans le cadre de

la lutte contre la pandémie ne seront pas pris en compte pour le calcul du seuil des 25 % et n'auront donc pas d'influence sur leur régime habituel de sécurité sociale. Cette mesure est applicable depuis le début de la crise et restera d'application jusqu'au 31.12.2020.

Pendant cette période, les salariés ou leurs employeurs n'ont pas de formalité particulière à accomplir auprès des autorités de sécurité sociale du pays de résidence du frontalier. Ils ne doivent pas non plus obtenir un certificat A1 de pluriactivité pour couvrir cette période exceptionnelle de télétravail. ☑

Janique Bultot

Partner

Baker Tilly
Luxembourg



(1) Pour les frontaliers belges, il suffit que plus de 50 % des revenus professionnels du ménage soient imposables au Luxembourg pour maintenir la classe 2 dans le cadre du régime de l'assimilation fiscale (art. 24 §2 de la convention préventive de double imposition du 17.09.1970, modifiée en 2002).

(2) Art. 157bis et 157ter L.I.R.

(3) Accords successifs du 16.07.2020 et du 27.08.2020.

(4) Accords successifs du 19.05.2020, du 19.06.2020 et du 24.08.2020.

(5) Règlement CE n° 883/04 du 29.04.2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, entré en vigueur le 01.05.2010.

Le télétravail, avec modération ?

Si l'augmentation du télétravail a été spectaculaire suite au confinement (70 % en emploi⁽¹⁾), les entreprises basées au Luxembourg avaient déjà, au cours des dernières années, sensiblement développé leurs options de travail à distance. Le nombre de télétravailleurs a d'ailleurs triplé pendant la dernière décennie, passant de 7 % en 2010 à 20 % en 2019⁽²⁾. Dans l'inconscient collectif, l'idée de « bureau à domicile » rime souvent avec des avantages comme une réduction du temps de trajet maison/bureau⁽³⁾, plus de concentration, une plus grande liberté dans l'organisation de la

journee et une meilleure conciliation de la vie professionnelle et vie privée, etc. La combinaison de ces avantages pourrait réduire le stress et donc augmenter la satisfaction au travail. Néanmoins, le télétravail peut aussi avoir l'effet contraire : communication et collaboration plus compliquées à distance, augmentation du contrôle de la production⁽⁴⁾, heures supplémentaires, effacement des limites entre vie professionnelle et vie privée...

Afin de mieux comprendre le lien entre le télétravail et la satisfaction au travail, le STATEC s'est focalisé sur les données de

l'année 2019 portant exclusivement sur les résidents luxembourgeois (tous les télétravailleurs frontaliers sont donc exclus de cette étude). Les sources de données pour son analyse représentative sont l'enquête sur les forces de travail (STATEC-EFT)⁽⁵⁾, réalisée en 2019 avant la crise sanitaire, et l'enquête *ad hoc* COVID-19, réalisée pendant la crise (entre le 29 avril et le 8 mai 2020).

Le télétravail concerne essentiellement des cadres

Le taux de télétravail ne diffère pas selon le genre ou la situation familiale, mais selon le

2^{ÈME} SEMESTRE 2020: PLANNING DES SÉMINAIRES

SEPTEMBRE

10/09

Nouveau plan comptable
2020 et actualités
comptables
Etienne Pigeon

17/09

Déclarations fiscales pour les
personnes physiques : comment
diminuer sa note d'impôt ?
François Guisset & Elise Mignard

22/09

Nouvelle convention fiscale
Luxembourg - France : impacts
sur l'imposition du salaire des
frontaliers
Janique Bultot & Julie Ratajczak

28/09

Actualités fiscales
luxembourgeoises
(sociétés)
Olivier Dal Farra

OCTOBRE

08/10

Frontaliers et télétravail :
implications fiscales et de
sécurité sociale
Janique Bultot & Julie Ratajczak

13/10

Tantièmes : règles applicables en
matière de RTS, impôts sur le revenu,
TVA, comptabilité et sécurité sociale
Janique Bultot & Delphine Deichtmann

15/10

Nouveau plan comptable 2020
et actualités comptables
Etienne Pigeon

NOVEMBRE

05/11

Impacts fiscaux et comptables
des opérations sur capital
Delphine Deichtmann

12/11

La gestion de la maladie du
salarié
Janique Bultot & Julie Ratajczak

26/11

La TVA : grands principes et
applications pratiques
Delphine Deichtmann

DECEMBRE

10/12

Nouveau plan comptable
2020 et actualités
comptables
Etienne Pigeon

Bakertilly s'engage à respecter le protocole Covid-19 afin de vous permettre de suivre nos séminaires dans de bonnes conditions sanitaires.

Séminaires organisés en collaboration avec Interfiduciaire S.A., organisme de formation professionnelle continue, n° agrément : 100508/B.

groupe d'âge et la nationalité des résidents au Luxembourg. Avant le COVID-19, les travailleurs ayant un diplôme universitaire étaient presque 3 fois plus susceptibles de travailler à distance que ceux ayant un diplôme inférieur. Le télétravail pendant la crise sanitaire a également été plus fréquent parmi les personnes disposant d'un niveau d'éducation plus élevé, même si la différence était moins marquée⁽⁶⁾.

L'intensité en télétravail est aussi très différente en fonction du type de travail. La nature du travail effectué par les ouvriers (« cols bleus »), tels que artisans ou techniciens, ou encore les travailleurs non qualifiés dans les secteurs des services, les oblige souvent à être sur leur lieu de travail. Par contre, pour les professionnels qualifiés et les cadres (« cols blancs »), une présence virtuelle (et non physique) au travail peut s'avérer suffisante ; de facto, le pourcentage de télétravail y est donc plus élevé.

Au pic de la crise sanitaire, l'administration publique et l'enseignement public se sont classés parmi les secteurs qui ont le plus vigoureusement adopté ce mode de travail : le pourcentage de télétravail a culminé à 75 % dans l'administration publique et 96 % dans l'enseignement⁽⁷⁾.

Les télétravailleurs ne sont pas uniquement des personnes avec des responsabilités managériales, même si celles-ci travaillent plus souvent à distance que les autres : 27 % des managers font du télétravail, contre 17 % des personnes sans responsabilités managériales⁽⁸⁾. Ce sont en effet les indépendants qui travaillent le plus souvent hors de leurs locaux professionnels (39 %).

Le revers de la médaille

Le télétravail présente aussi un certain nombre d'inconvénients. Les personnes en télétravail prestent en moyenne 4 heures de plus que les autres, le plus souvent en soirée et le week-end. Ainsi, 55 % travaillent aussi le soir, contre 33 % parmi les personnes qui ne font pas de télétravail.

La grande majorité des travailleurs au Luxembourg (82 %) sont « plutôt » ou « tout à fait » satisfaits de leur situation au travail. Presque un tiers des travailleurs rapportent même être « tout à fait satisfaits » (29 %). Alors que 18 % seulement d'entre eux ne sont pas satisfaits et à

peine 3 % ne le sont pas du tout. En 2019, le niveau de satisfaction au travail des personnes qui font du télétravail était similaire à celui observé chez celles qui n'en font pas. Globalement, le STATEC ne voit pas d'effet positif du télétravail sur la satisfaction. Pourtant, si l'on prend en compte le nombre d'heures passées au télétravail, des différences importantes apparaissent : les personnes qui passent plus de 2 jours par semaine en télétravail sont moins satisfaites (76 %) que les personnes qui travaillent exclusivement dans les locaux de leurs employeurs (82 %). En revanche, il n'y pas de différence marquée entre celles qui ne font pas de télétravail et celles qui n'en font que peu.

Quels sont les principaux facteurs de satisfaction au travail parmi les résidents occupés au Luxembourg ? Est-ce que la différence de satisfaction des télétravailleurs découle du télétravail ou d'autres caractéristiques dans lesquelles les télétravailleurs diffèrent des autres ? En moyenne, une personne a une chance de 0,84 d'être satisfaite au travail au Luxembourg⁽⁹⁾. Les indépendants et les personnes travaillant dans le secteur des activités extraterritoriales (p.ex. les organisations internationales) ou dans le secteur public ont beaucoup plus de chance d'être satisfaits que la moyenne. Par contre, les cols bleus non qualifiés, les personnes travaillant dans les secteurs d'information/communication, activités spécialisées, scientifiques et techniques, les personnes ayant travaillé 45 heures ou plus par semaine ainsi que celles qui font 16 heures ou plus de télétravail sont moins probables d'être satisfaits que la moyenne.

En conclusion

Avant le COVID-19, le télétravail a un effet ambigu sur la satisfaction : quelques heures de télétravail ne font pas de différence en ce qui concerne la satisfaction au travail, alors qu'au-delà de 16 heures de télétravail, la satisfaction se dégrade sensiblement. Il convient toutefois de noter que les travailleurs qui font 16 heures ou plus de télétravail par semaine sont peu nombreux, du moins avant la pandémie. En effet, ils représentent 17 % de tous les télétravailleurs ou 3 % de tous les tra-

vailleurs. Néanmoins, des données plus récentes indiquent que le télétravail au Luxembourg dans le contexte du COVID-19 est globalement évalué comme une expérience positive pour 55 % ou neutre pour 30 % des télétravailleurs. Seulement pour 1 télétravailleur sur 7, l'expérience du télétravail est négative^{(10) (11)}.

- (1) Source : Enquête *ad hoc* réalisée entre le 29/04 et le 08/05/2020 par TNS-ILRES pour le STATEC auprès de 2.000 personnes résidentes qui ont participé grâce au panel de TNS-ILRES ou ont été contactées par téléphone.
- (2) Voir aussi le *Rapport Travail & Cohésion Sociale 2019* du STATEC pour plus de détails.
- (3) L'effet du télétravail sur la réduction des temps de déplacement est controversé. Un certain nombre d'études ne trouvent pas un tel effet. (p.ex. de Abreu e Silva, J. & Melo, P.C. (2018) *Does home-based telework reduce household total travel? A path analysis using single and two worker British households*, Journal of Transport Geography 73: 148-162).
- (4) Groen, B.A.C et al. (2018) *Managing flexible work arrangements: Teleworking and output Controls*, European Management Journal 36 (2018) 727-735.
- (5) Le STATEC n'a sélectionné que les travailleurs âgés de 18 à 65 ans.
- (6) Selon l'enquête *ad hoc* COVID-19 susmentionnée (cf. <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/population/travail/2020/05/20200519/20200519.pdf>).
- (7) Selon l'enquête *ad hoc* COVID-19 susmentionnée.
- (8) Un tiers des télétravailleurs ont des responsabilités managériales/de supervision.
- (9) Les prévisions ne sont jamais exactement les mêmes que les données observées, le STATEC ayant construit un modèle qui simplifie la structure des données.
- (10) Note : dans l'enquête *ad hoc* COVID-19, on demandait aux travailleurs s'ils étaient satisfaits ou non de leur expérience de télétravail dans le cadre de la pandémie, alors que dans l'enquête EFT, on demandait de manière plus générale s'ils étaient satisfaits de leur travail.
- (11) L'expérience positive semble également partagée par les cadres dirigeants, comme le montrent les données récentes sur les États-Unis, Ozimek A. (2020), *The Future of Remote Work*, Upwork, press release, <https://www.upwork.com/press/economics/the-future-of-remote-work>.

Source : STATEC, Regards n° 7, Anne Hartung et Paul Reiff, *Le télétravail, à consommer avec modération ?* du 1^{er} juillet 2020.

<https://statistiques.public.lu>