CONSEIL
NATIONAL POUR
ÉTRANGERS

Proposition du Conseil national pour les étrangers

Télétravail et travailleurs frontaliers

Considérant que le télétravail fait aujourd'hui partie intégrante de la vie professionnelle dans de nombreux domaines d'activités compte-tenu du développement des technologies de l'information et de la communication (TIC). Ces technologies offrent à de nombreux salariés la possibilité d'exercer leur travail à partir de leur domicile ou dans des lieux dédiés.

Considérant que chaque jour, 450.000 personnes, frontalières pour moitiés d'entre elles,se déplacent pour se rendre à leur travail. Avec aujourd'hui plus de 610.000 habitants et plus de 450.000 emplois intérieurs, le Grand-Duché ne compte plus que 1,35 fois plus de résidents que d'emplois. C'est une exception à l'échelle de l'Europe et du monde que le pays doit à son extraordinaire dynamisme économique. Quant à la ville de Luxembourg, elle fait encore mieux, avec ses 120.000 habitants et ses 200.000 emplois.

Considérant que ces caractéristiques propres au Luxembourg se traduisent cependant par d'importantes difficultés de mobilité.

Considérant que le télétravail est de plus en plus proposé par les entreprises à leurs salariés, les entreprises estimant qu'il présente de nombreux avantages mutuels.

1. Définition

Le télétravail peut se définir comme « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dont le but est de permettre au salarié de pouvoir bénéficier d'une organisation plus souple de son travail, tout en offrant à l'employeur certaines garanties quant à la bonne exécution du contrat de travail »[1]. Le télétravail constitue une forme particulière d'organisation du travail qui se caractérise par

- La réalisation d'une prestation de travail au moyen des technologies de l'information et de la communication, c'est-à-dire à distance ;
- La réalisation d'une prestation de travail effectuée volontairement dans un endroit autre que dans les locaux de l'employeur, d'une manière générale au domicile du salarié.

2. Bénéfices du télétravail

Le télétravail présente des apports positifs quant à :

- la réduction de la congestion des voies de communication ;
- la diminution du stress des travailleurs ;
- l'attractivité de l'emploi proposé, ainsi que la rétention des talents au Luxembourg ;
- la productivité des salariés, et donc de l'entreprise ;
- la baisse de l'absentéisme ;
- la motivation des salariés ;
- une meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle ;

- un gain en autonomie et en responsabilité pour le salarié.

3. Freins juridiques au télétravail en ce qui concerne les frontaliers

Pour les frontaliers, deux obstacles majeurs viennent contrecarrer la perspective de travail à domicile :

a) La législation européenne en matière de sécurité sociale

Le Règlement européen 883/2004 et son règlement d'application 465/2012[2] précisent les règles applicables. La règle de base est le rattachement au régime du lieu d'exercice de l'activité. Par conséquent, un travailleur domicilié dans un Etat membre autre que le Luxembourg sera soumis au régime d'assurances sociales du Luxembourg (siège social de l'entreprise) s'il y exerce une partie substantielle de son activité (art. 13, al. 1, let. a du règlement 883/2004). Selon l'art. 14, al. 8 du règlement 987/2009, une « partie substantielle d'une activité salariée ou non salariée » exercée dans un Etat membre signifie qu'une part quantitativement importante de l'ensemble des activités du travailleur salarié ou non salarié y est exercée, sans qu'il s'agisse nécessairement de la majeure partie de ces activités. La quantification s'opère sur la base du temps de travail et/ou de la rémunération (art. 14, al. 8, a). L'exercice d'une partie substantielle de l'activité sera admis si la quantification amène à conclure que 25% ou plus de l'activité est exercée dans un Etat membre. Par conséquent, un télétravailleur qui accomplit 25% ou plus de son activité chez lui sera soumis au régime d'assurances sociales de son Etat de résidence.

Par conséquent, un travailleur ne peut travailler de manière substantielle (max. 25%) dans son pays de résidence au risque de se voir affilier à la sécurité sociale de son pays de résidence.

Ceci a également pour conséquence (si le taux est supérieur à 25%) pour l'employeur de devoir s'affilier au régime de sécurité sociale du pays de résidence de son salarié, ce qui constitue une lourde charge administrative.

b). Les conventions fiscales bilatérales

Les conventions fiscales bilatérales ont pour objectif d'éviter la double imposition. Les salariés sont imposés en principe dans l'Etat où l'activité est prestée. Si le salarié exerce une activité professionnelle dans son pays de résidence et également au Luxembourg, il est en principe imposable dans les 2 pays, en fonction de la proportion de l'activité prestée dans chaque pays. Des aménagements relatifs au traitement fiscal des salariés résidents en Allemagne, en Belgique ou en France et travaillant (tout ou en partie) au Luxembourg ont été prévus dans ces conventions fiscales.Elles autorisent, respectivement, un maximum de 19, 24 et 29 jours de travail hors du territoire luxembourgeois sans que le contribuable frontalier ne doive payer ses impôts au fisc de son pays de résidence.

Cette contrainte journalière limite fortement l'éventuelle possibilité d'effectuer du télétravail.

SOLUTIONS PROPOSEES

Le CNE propose au Gouvernement :

- de réfléchir à la renégociation des conventions fiscales bilatérales avec la Belgique, la France et l'Allemagne et d'augmenter le seuil des jours autorisés hors du Luxembourg à 56 jours par an (*) ;

- à défaut, de réfléchir à des solutions innovantes, telle que la création d'une zone franche, le partage des recettes fiscales[3], etc.

(*) 52 semaines * 5 jours de travail par semaine = 260 jours de travail
10 jours fériés par an et 25 jours de congé par an donc il reste 260-10-25 = 225 jours par an de travail effectif. Sur base de l'art 13 du RE 883/2004, on peut aller jusqu'à maximum 25% de travail dans son pays de résidence tout en restant affilié à la sécurité sociale du pays tiers de son employeur : 25% de 225 jours = 56,25, soit 56

[1] Voir Guichet.lu :
https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/temps-travail/teletravail/teletravail.html

[2]Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

[3]http://paperjam.lu/news/un-modele-fiscal-pour-le-teletravail-frontalier?utm_medium=email&utm_campaign=10-11-17-Matin&utm_source=Email%20marketing%20software

Rédaction de la proposition par le sous-groupe de travail Télétravail :

Les membres effectifs du CNE : *Munir Ramdedovic, Franco Avena, Catherine Bourin,* Volodymyr Andrianov, *Daniel Ceglaski, William Simpson, Zsuzsa Varkonji-Karsai, Mário Lobo, Athanase Popov, Dana Moldoveanu Brandes,*

les experts externes :George Gondon, Christian Simon Lacroix, Claude Gengler, Jacques Delacollette. Tom Meyer

Discuté et approuvé en Commission « Les migrants et les frontaliers », le 21. Janvier 2019

Voté par le Conseil National pour Étrangers, le 3 avril 2019

Soumis par le Président du Conseil National pour Étrangers, Monsieur Franco Avena, au Ministre compétent,

Signature date : 03 avril 2019

Avena

3.4.2019