

RÉPONSE
À LA RECOMMANDATION DE L'ASSEMBLÉE INTERPARLEMENTAIRE BENELUX
RELATIVE À L'AMÉLIORATION DE LA SITUATION DES TRAVAILLEURS
FRONTALIERS SUR LE PLAN DE LA MOBILITÉ, DE LA FISCALITÉ ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, EN PARTICULIER PAR
L'OCTROI D'UN STATUT SPÉCIFIQUE AUX BUREAUX À DISTANCE (doc 920-2)

La recommandation relative à l'amélioration de la situation des travailleurs transfrontaliers du 19 mars 2021 vise la problématique du nombre de jours d'activités professionnelles pouvant être exercés par les travailleurs frontaliers dans leur pays de résidence, tout en restant entièrement imposable dans leur État d'occupation habituelle.

Les solutions envisagées concernent plus particulièrement le contexte de l'ancienne pandémie de coronavirus et le développement du télétravail qui en a découlé.

Compte tenu des nombreux avantages du télétravail, la recommandation de l'Assemblée interparlementaire Benelux invite à se pencher plus avant sur ces solutions ad hoc, en vue d'envisager des solutions structurelles pour ces nouvelles situations de travail. Voici les recommandations proposées :

- étudier et évaluer les atouts et les obstacles liés au télétravail transfrontalier dans le Benelux ;
- étudier et mettre en œuvre une politique harmonisée quant au statut fiscal et social des travailleurs frontaliers au sein du Benelux ;
- étudier la possibilité de porter de manière uniforme le nombre de jours de travail autorisés hors de l'État de travail à 48 pour les frontaliers des trois pays du Benelux, ceci représentant approximativement un jour par semaine ;
- étudier l'introduction d'un statut fiscal et social harmonisé pour les travailleurs frontaliers qui sont occupés dans un bureau à distance situé dans leur État de résidence ;
- considérer l'harmonisation du statut fiscal et social des travailleurs occupés dans des bureaux à distance et des travailleurs occupés à domicile, ou favoriser les bureaux à distance qui facilitent, plus que le travail à domicile, un travail efficace dans un environnement de travail adéquat ;
- uniformiser les définitions des catégories de personnes auxquelles les mesures demandées seront applicables.

Réaction aux recommandations

Les systèmes de sécurité sociale sont coordonnés au niveau européen par le biais de deux règlements directement applicables et qui prévalent sur le droit interne des États membres : les règlements (CE) n°883/2004 et n°987/2009, tandis qu'en matière de fiscalité, il n'existe pas de tel règlement européen de coordination, mais bien des conventions. Il convient, dès lors, de tenir compte de la portée et de l'objectif différents sous-tendant ces deux types d'instruments.

a) En matière de fiscalité

En matière de fiscalité, les conventions fiscales bilatérales sont déterminantes pour la répartition des droits d'imposition. En principe, les conventions fiscales néerlandaise, belge et luxembourgeoise suivent le modèle de convention de l'OCDE à cet égard. Sur cette base, le pays d'emploi peut prélever des impôts dans la mesure où le salaire est lié à des jours de travail dans le pays d'emploi et s'il existe un lien suffisant avec le pays d'emploi. Pour les jours travaillés dans le pays de résidence, tels que les jours de travail à domicile, le pays de résidence a le droit d'imposition. Cela signifie que si une personne travaille quatre jours par semaine au bureau dans le pays d'emploi et un jour par semaine à domicile, elle est effectivement imposée pour quatre cinquièmes de son revenu dans le pays d'emploi et pour un cinquième dans le pays de résidence. Contrairement à la sécurité sociale, dans les cas où le travail est effectué dans deux pays, cela conduit à une scission de l'imposition entre le pays de résidence et le pays d'emploi.

À la suite de la crise du Coronavirus, de nombreuses personnes ont travaillé à domicile. Le travail à domicile était l'une des mesures prises pour endiguer la propagation de la pandémie. Les Pays-Bas, mais aussi les pays voisins, avaient émis un avis en faveur du travail à domicile ou une obligation en la matière. Pour éviter que les mesures en matière de travail à domicile prises par les Pays-Bas, la Belgique et l'Allemagne pendant la crise du COVID-19 n'aient des conséquences inattendues pour les personnes vivant ou travaillant de l'autre côté de la frontière, la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas ont conclu des accords sur le traitement des jours de travail à domicile dans le cadre des conventions fiscales. S'écartant du texte de la convention applicable, ces accords ont permis que les jours de travail à domicile en raison du coronavirus soient traités comme des jours de travail dans le pays où la personne aurait travaillé dans des circonstances normales. Le contribuable pouvait également choisir d'invoquer la convention fiscale applicable, ce qui avait toutefois pour effet de transférer le droit d'imposition en cas de travail à domicile à l'État de résidence (État du travail à domicile). Les accords entre la Belgique et les Pays-Bas et entre l'Allemagne et les Pays-Bas sur le traitement des jours de travail à domicile ont finalement expiré le 1^{er} juillet 2022. Les accords sur le travail à domicile constituaient une mesure de crise en réponse à la situation urgente entraînée par la crise du Coronavirus. Une fois que cet élément déclencheur n'existait plus, il n'y avait plus de raison de déroger aux accords conclus par la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas dans les conventions fiscales. Les règles des conventions fiscales permettent de manière adéquate d'éviter la double imposition des travailleurs frontaliers.

Le télétravail est un effet durable de la crise du Coronavirus. Un grand nombre d'employeurs et d'employés aspirent à ancrer structurellement le travail flexible. Le travail flexible implique le travail à domicile, mais peut aussi se faire ailleurs – que là où se trouve l'employeur. Le télétravail est en principe une évolution positive, mais les employeurs et les employés s'inquiètent des conséquences financières et administratives d'une augmentation du travail à domicile. Cette inquiétude pourrait priver des travailleurs de la possibilité de travailler à domicile et il se pourrait que des employeurs embauchent moins de travailleurs d'un pays voisin. Ce phénomène est susceptible d'entraver le marché du travail dans les régions frontalières. C'est pourquoi il est souhaitable de faciliter davantage le télétravail pour les travailleurs frontaliers en supprimant ou en réduisant les goulets d'étranglement.

b) En ce qui concerne la sécurité sociale

En matière de sécurité sociale, la pandémie a été assimilée à un cas de force majeure suspendant temporairement « l'application normale » des règlements européens de coordination des systèmes de sécurité sociale n°s 883/2004 et 987/2009. Ainsi, l'impact lié à l'obligation de recourir intensivement au télétravail à titre de mesure sanitaire pour freiner la propagation du virus Covid-19 sur la détermination de la législation applicable (titre 2 du règlement 883/2004) a été neutralisé. Au niveau européen, des lignes directrices ont été adoptées en la matière par la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (ci-après CACSSS). La date du 30 juin 2022 était prévue comme date de fin de validité de ces lignes directrices. Lors d'une réunion de la CACSSS les 13 et 14 juin 2022, il a été décidé de ne pas prolonger ces directives étant donné que la force majeure ne pouvait plus constituer une base juridique appropriée. Toutefois, la CACSSS avait convenu de la mise en place d'une « période de transition ». La période de transition courait initialement jusqu'au 1^{er} janvier 2023, mais a été prolongée par la CACSSS jusqu'au 1^{er} juillet 2023 afin de permettre au groupe de travail sur le télétravail constitué en son sein de finaliser ses travaux et de proposer des recommandations opérationnelles en la matière. Au niveau de la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale, le télétravail n'entraînait pas pendant cette période de changement de l'État membre où une personne est socialement assurée. La période de transition a produit les mêmes effets que les mesures en lien avec le Coronavirus. En d'autres termes, il n'y a pas eu de changement de l'État membre compétent si un employé télétravaillait 25 % ou plus de son temps dans l'État de résidence. La période de transition s'appliquait aux activités de télétravail existantes et nouvelles. La période de transition devait permettre aux États membres de résoudre les problèmes liés à l'augmentation du télétravail transfrontalier. À cette fin, la CACSSS a créé en son sein un « groupe ad hoc sur le télétravail ». L'une des tâches du groupe ad hoc était de réfléchir à des solutions temporaires et structurelles liées au télétravail transfrontalier. La Belgique, les Pays-Bas et le Luxembourg ont appliqué les lignes directrices de la CACSSS, y compris la période de transition. Les trois pays ont également participé activement au groupe ad hoc sur le télétravail. Après plus de six mois de négociations, le groupe ad hoc sur le télétravail a remis un rapport avec des recommandations en mars 2023. Le groupe ad hoc a fait un certain nombre de propositions pour le court terme, en distinguant les situations de télétravail *structurel* et les situations de télétravail *occasionnel* ou temporaire. Les États membres souhaitant faciliter le télétravail structurel pourraient le faire en adhérant à un accord-cadre multilatéral : ce dernier fournit une politique générale en vue de faciliter la conclusion d'accords dérogatoires individuels. Les États membres souhaitant faciliter le télétravail occasionnel pourraient quant à eux le faire en établissant des accords interprétatifs sur les règles de détachement du règlement 883/2004. Ces accords sont définis dans la décision H14 de la CACSSS¹ et seront publiés par la Commission européenne. Pour le long terme, le groupe ad hoc a conclu qu'une modification du règlement 883/2004 est nécessaire. Le mandat du groupe ad hoc a été prolongé afin d'identifier des solutions à long terme concernant le télétravail transfrontalier.

Accord-cadre sur le télétravail

Pour le télétravail *structurel* dans le pays de résidence, le groupe ad hoc sur le télétravail a proposé un texte d'accord-cadre que les États membres pourraient conclure entre eux. Le télétravail structurel concerne principalement les travailleurs frontaliers qui travaillent dans l'État membre de l'employeur et qui travaillent également à domicile dans le pays de résidence.

¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=OJ:C_202400594

Les employés peuvent, sur la base de l'accord-cadre, télétravailler dans l'État de résidence jusqu'à 50 % du temps de travail total, sans modification de la législation applicable en matière de sécurité sociale. Inversement, au moins 50 % du temps de travail total doit être physiquement effectué dans l'État membre où l'employeur est établi. Les Pays-Bas, la Belgique et le Luxembourg ont signé l'accord-cadre le 1^{er} juillet 2023.

L'accord-cadre est ainsi entré en vigueur pour ces trois pays le 1^{er} juillet 2023. Au total, 22 pays² ont adhéré à l'accord-cadre. Les employés ou les employeurs qui souhaitent appliquer ledit accord-cadre peuvent s'adresser à leurs autorités nationales respectives, à savoir l'ONSS en Belgique, la SVB aux Pays-Bas ou la CCSS au Luxembourg.

Les commentaires plus détaillés suivants ont été donnés quant au contenu de la recommandation relative à l'amélioration de la situation des travailleurs transfrontaliers :

La Belgique attire l'attention sur le fait qu'il serait judicieux d'attendre que le débat soit officiellement lancé au niveau européen au sujet du télétravail dans la période post-covid. Il faut évaluer l'impact que cela aurait sur les différentes branches de la sécurité sociale ainsi que les aspects budgétaires sous-jacents.

La Belgique rappelle ensuite qu'il n'existe pas de définition de « bureaux à distance ». En français, ce mot fait référence à un logiciel pour travailler à distance, tandis que le mot néerlandais "afstandskantoren" n'existe pas. Il est partant indispensable de s'accorder sur une définition précise et agréée du concept de « bureaux à distance », vu l'importance cardinale donnée à ce concept dans la recommandation. Par ailleurs, le cabinet du ministre des Affaires sociales relève que « l'intitulé de la recommandation concernant l'octroi d'un statut spécifique aux bureaux à distance ne semble pas correspondre avec les objectifs envisagés et le contenu actuel. L'octroi d'un statut spécifique pour un concept inexistant est assez lourd. »

De manière plus globale, la Belgique fait remarquer que la recommandation ne fait guère mention du travail transfrontalier entre le Luxembourg et les Pays-Bas ; il est toujours fait référence aux règles entre la Belgique et le Luxembourg d'une part et la Belgique et les Pays-Bas d'autre part.

- ***Etudier et évaluer les atouts et les obstacles liés au télétravail, notamment pour le travail transfrontalier dans le Benelux, et en tirer des conclusions sur la politique à mener.***

Les pays du Benelux soulignent la nécessité d'étudier en profondeur les conséquences d'un changement de politique.

Les pays du Benelux soulignent que l'étude des besoins des employés et des employeurs en matière de coordination de la sécurité sociale devrait essentiellement être réalisée dans un contexte européen (dans le cadre du groupe ad hoc de la CACSSS sur le télétravail) et entre les pays qui se sont joints à l'accord-cadre sur le télétravail.

² [Cross-border telework in the EU, the EEA and Switzerland | Federal Public Service - Social Security](#)

Le groupe ad hoc de la CACSSS a conclu qu'une modification du règlement 883/2004 est nécessaire à long terme. Il s'agit d'un processus de longue haleine qui nécessite, entre autres, une analyse d'impact. Les pays du Benelux se félicitent que le mandat du groupe ad hoc ait été étendu à l'identification de solutions à long terme en matière de télétravail transfrontalier.

Par ailleurs, la Belgique fait remarquer que la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne a rappelé, à maintes occasions, que l'application des règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale n'était pas neutre pour les travailleurs faisant usage de leur liberté de circulation au sein de l'U.E.

Le Luxembourg souligne que la question du télétravail des travailleurs frontaliers fait également l'objet d'une attention particulière au Luxembourg. Les conditions de travail modernes et flexibles, et donc le télétravail, seront promues afin de permettre une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle. Il est également prévu de trouver un traitement fiscal approprié, qui favorise le télétravail des travailleurs frontaliers.

Ainsi, le Luxembourg a l'intention, avec ses pays voisins, de continuer à encourager et à faciliter le télétravail tant pour les citoyens luxembourgeois que pour les travailleurs transfrontaliers.

Le gouvernement néerlandais reconnaît l'importance de mieux faciliter l'emploi hybride pour les travailleurs frontaliers. Ce faisant, le gouvernement est également conscient du lien entre la fiscalité et la sécurité sociale³. Le gouvernement se concentre sur deux mesures fiscales pour faciliter le travail à domicile des travailleurs frontaliers :

1) Les Pays-Bas aimeraient inclure une mesure sur le travail à domicile destinée aux travailleurs frontaliers dans les conventions fiscales bilatérales. Un exemple d'un tel régime serait un seuil réglementaire permettant de travailler à domicile jusqu'à un certain nombre de jours sans que le droit d'imposition ne soit transféré à l'État de résidence. Ce faisant, en termes de pourcentage, les Pays-Bas souhaiteraient, dans la mesure du possible, faire le lien avec la sécurité sociale.

2) La création d'un « établissement stable » peut entraîner pour l'employeur des obligations (administratives) en matière d'impôt sur les salaires et d'impôt sur les sociétés dans le pays de résidence de l'employé. L'incertitude à ce sujet risque de dissuader les employeurs d'autoriser le travail à domicile ou d'employer des travailleurs frontaliers. Par le biais d'un accord bilatéral entre les autorités compétentes, les Pays-Bas souhaitent offrir aux employeurs une plus grande certitude quant à l'absence d'établissement stable de l'employeur dans le pays de résidence de l'employé en cas de travail à domicile de l'autre côté de la frontière. Les Pays-Bas et la Belgique ont conclu des accords sur ce point fin 2023⁴. En outre, le gouvernement néerlandais met en avant activement la question dans un contexte international plus large. Outre le Benelux, les Pays-Bas coopèrent avec les pays voisins pour mettre ce sujet à l'ordre du jour dans le cadre de l'OCDE et de l'UE. En effet, d'autres pays, qui ont eux-mêmes plus de pays voisins que les Pays-Bas, recherchent des solutions uniformes avec tous leurs voisins et s'intéressent donc également aux développements au niveau de l'OCDE et de l'UE.

³ <https://open.overheid.nl/documenten/addad9b8-e8f4-4c4d-a62f-214b8262edd9/file>

⁴ Staatscourant 2023, 33856

Les Pays-Bas ont joué un rôle actif dans la négociation d'une solution pour le télétravail transfrontalier dans le cadre de la CACSSS et dans l'élaboration de l'accord-cadre. Pour déterminer la position néerlandaise, plusieurs études existantes, telles que les études de l'Agence « Planbureau voor de Leefomgeving »⁵, TNO⁶ et de l'ITEM⁷, ainsi que l'avis du Conseil économique et social⁸ ont été utilisés. Le Conseil économique et social estime que pour faciliter le travail hybride dans les situations transfrontalières, il convient de modifier en conséquence tant le règlement 883/2004 que les conventions fiscales.

Le Conseil économique et social du Luxembourg a également émis un avis sur le télétravail au Luxembourg, qui couvrirait également le cadre du télétravail applicable aux travailleurs vivant dans les pays voisins. Ce rapport analyse les conséquences fiscales et de sécurité sociale du télétravail pour les travailleurs frontaliers. Le Conseil économique et social jugerait utile d'envisager un alignement, vers le haut dans la mesure du possible, des seuils de tolérance des trois pays voisins (dans les limites prévues pour que les travailleurs restent assurés auprès du régime de sécurité sociale luxembourgeois), afin de simplifier le suivi de ces seuils et la gestion des obligations de déclaration y afférentes.

- ***Étudier et mettre en œuvre une politique harmonisée quant au statut fiscal et social des travailleurs frontaliers au sein du Benelux, en ce compris les entrepreneurs indépendants, les praticiens de professions libérales, les dirigeants d'entreprise ainsi que les fonctionnaires travailleurs détachés.***
- ***Étudier l'introduction d'un statut fiscal et social harmonisé pour les travailleurs frontaliers qui sont occupés dans un bureau à distance situé dans leur État de résidence***
- ***considéré l'harmonisation du statut fiscal et social des travailleurs occupés dans des bureaux à distance et des travailleurs occupés à domicile, ou de favoriser les bureaux à distance qui facilitent, plus que le travail à domicile, un travail efficace dans un environnement de travail convenable.***

⁵ https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf

⁶ <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/de-impact-van-de-covid-19-pandemie-op-werknemers-eeen-jaar-in-de-crisis/>

⁷ <https://crossborderitem.eu/wp-content/uploads/2023/07/grefrap21-D2-NL.pdf>

⁸ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2022/hybride-werken.pdf>

La Belgique et les Pays-Bas font remarquer que l'objectif de la recommandation n'est pas facile à déterminer : s'agit-il d'avoir les mêmes réglementations dans l'ensemble du Benelux ou d'harmoniser le statut social et fiscal ? La Belgique et les Pays-Bas rappellent qu'en matière de sécurité sociale, les États membres du Benelux sont tenus de mettre en œuvre les règlements européens n° 883/2004 et 987/2009 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale puisqu'ils sont directement applicables dans l'ordre juridique des États membres. La Belgique et les Pays-Bas soulignent qu'au niveau européen, les règlements 883/2004 et 987/2009 sont des règlements de coordination et non d'harmonisation.

Ainsi, le titre II contient les règles de désignation pour déterminer la législation applicable. La Cour de justice de l'UE a rappelé que ces règles constituent un ensemble complet de règles, de sorte que le législateur national n'est plus compétent pour déterminer le champ et les conditions d'application de sa législation nationale en la matière par rapport aux personnes qui y sont soumises et par rapport au territoire sur lequel les dispositions nationales produisent leurs effets⁹.

Le Luxembourg et les Pays-Bas notent par ailleurs que, du point de vue de la sécurité sociale, les règlements européens sur la coordination de la sécurité sociale ne font pas de distinction entre ces catégories de travailleurs, le lieu où l'activité est effectivement exercée étant pris en compte. Les Pays-Bas rappellent que le règlement 883/2004 comprend déjà des règles pour la désignation de catégories telles que les indépendants et les fonctionnaires détachés. Les exceptions tripartites à ces règles peuvent conduire à un traitement différent des travailleurs frontaliers dans le Benelux et dans les pays voisins (comme l'Allemagne et la France).

Les Pays-Bas rappellent que les travailleurs qui vivent et travaillent au-delà des frontières sont confrontés à des règles différentes en matière de fiscalité et de sécurité sociale. Cela peut entraîner une « discordance » entre le prélèvement des impôts et le paiement des primes. Cela signifie, en résumé, que les impôts et les cotisations de sécurité sociale seront dues dans des pays différents. Cette discordance dans les situations transfrontalières peut avoir des effets avantageux ou désavantageux pour les contribuables par rapport à une situation non transfrontalière. Le gouvernement néerlandais reconnaît l'importance de mieux faciliter le travail hybride pour les travailleurs transfrontaliers. Ce faisant, le gouvernement prend également en compte le lien entre la fiscalité et la sécurité sociale¹⁰. Il convient toutefois de noter qu'un certain degré de discordance ainsi que les éventuelles problématiques qui en découlent sont inhérents au fait que les pays ont le pouvoir de déterminer leur propre législation fiscale, que les conventions fiscales sont, en principe, conclues sur une base bilatérale et que les règles de sécurité sociale sont déterminées au niveau de l'UE. Par conséquent, il n'est pas toujours possible d'éviter cette discordance entre le paiement des impôts et des cotisations. Malgré ces différences, la volonté est de limiter le manque de coordination entre les deux juridictions dans la mesure du possible.

⁹ (arrêts du 10 juillet 1986, Luitjen, 60/85, EU:C:1986:307, point 14 ; du 5 novembre 2014, Somova, C 103/13, EU:C:2014:2334, point 54 ; et du 26 février 2015, de Ruyter, C 623/13, EU:C:2015:123, point 35)

¹⁰ https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2022Z12572&did=2022D25985

- ***Étudier la possibilité de porter de manière uniforme le nombre de jours de travail autorisé hors de l'État-travail à 48 pour les frontaliers des trois pays du Benelux, ceci représentant approximativement un jour par semaine***

Au niveau fiscal, les Pays-Bas s'engagent à mieux faciliter le télétravail pour les travailleurs transfrontaliers. Pour ce faire, les Pays-Bas se concentrent, entre autres, sur l'inclusion d'un seuil réglementaire. En termes de pourcentage (<50%) dans les conventions fiscales bilatérales, les Pays-Bas souhaiteraient faire le lien avec la sécurité sociale, afin d'éviter un manque de coordination entre la sécurité sociale et la fiscalité dans de nombreuses situations. La modification des conventions fiscales dépend bien sûr toujours en partie des partenaires des Pays-Bas à la convention. Ce point a également été discuté dans le contexte Benelux et différentes visions ont été partagées. Toutefois, il n'y a pas eu de consensus.

Les Pays-Bas font remarquer qu'un statut fiscal et de sécurité sociale harmonisé pourrait interférer avec le système des conventions fiscales et le règlement 883/2004. Il n'est pas encore clair si l'élimination des différences entre la fiscalité et la sécurité sociale par un statut harmonisé est dans l'intérêt des travailleurs frontaliers et de leurs employeurs. Les Pays-Bas insistent sur le fait qu'il n'est pas souhaitable qu'un statut harmonisé pour la sécurité sociale au sein du Benelux soit susceptible d'entraîner des différences de traitement avec l'Allemagne et la France.

Bureaux à distance

Les Pays Benelux souhaitent faire d'abord le point sur le besoin de bureaux à distance parmi les employés et les employeurs, comme expliqué en réaction à la recommandation relative à la cartographie des « atouts et obstacles liés au télétravail ». Ce n'est qu'ensuite que l'on pourra décider si les employeurs ou le gouvernement doivent faciliter les bureaux à distance. Là encore, les Pays Benelux préfèrent que cette question soit traitée dans un contexte européen. La période qui suivra la pandémie permettra également de trancher la question de savoir si les gens préfèrent travailler à domicile, au bureau ou dans des bureaux à distance.

L'approche de l'Assemblée interparlementaire du Benelux visant à améliorer la situation des travailleurs frontaliers est en ligne avec les objectifs du Luxembourg à ce sujet. Dès lors, il serait ouvert à étudier la possibilité d'une politique harmonisée quant au statut fiscal des travailleurs frontaliers qui favorisera le recours au télétravail pour ces derniers. A noter dans ce contexte que le Luxembourg s'est mis d'accord avec ces 3 pays voisins par voie bilatérale sur une augmentation des seuils de tolérance existants respectifs (dans les conventions fiscales) afin de créer une solution harmonisée pour le marché de travail luxembourgeois. En effet, les seuils de tolérance ont été revus à la hausse pour permettre aux frontaliers jusqu'à 34 jours de télétravail ou autres déplacements professionnels dans leur pays de résidence. Pour la Belgique, c'est une augmentation de 24 à 34 jours, applicable à partir de l'année 2022. Pour la France, c'est une augmentation de 29 à 34 jours, applicable de manière rétroactive à partir de l'année 2023 une fois que la France a également ratifié l'avenant à la convention fiscale franco-luxembourgeoise y relatif. Enfin, un accord sur une hausse de 19 à 34 jours a pu être trouvé avec l'Allemagne, applicable à partir de l'année 2024.

Les discussions futures doivent cependant tenir compte des risques éventuels d'insécurité juridique qu'une augmentation du télétravail par les travailleurs frontaliers pourraient amener dans le cadre fiscal actuel. Dans ce contexte, les travaux annoncés par l'OCDE pour étudier les implications fiscales du télétravail devraient en principe être pris en considération.

Le Luxembourg rappelle également qu'en ce qui concerne la sécurité sociale, la question du télétravail doit être examinée dans le contexte des règlements (CE) 883/2004 et 987/2009 qui déterminent les règles relatives à la détermination de la législation applicable en tenant compte notamment de l'activité exercée dans l'État de résidence des personnes concernées.

- ***Uniformiser les définitions des catégories de personnes auxquelles les mesures demandées seront applicables***

Selon les Pays-Bas, des définitions sans ambiguïté sont en principe recommandables, mais le règlement 883/2004 contient déjà des définitions des catégories de personnes. Les Pays-Bas ne trouvent pas judicieux de s'en écarter dans le cadre Benelux.
