

# NEWSLETTER

*Ça sent l'été, le soleil, les vacances. Juste avant que vous ne fassiez vos valises, nous aimerions vous tenir au courant des dernières évolutions en matière de droit du travail et de droit fiscal.*

---

## Travailler au Luxembourg, résider en Allemagne

- Protocole d'entente du 26 mai 2011 concernant la convention contre la double imposition  
Luxembourg-Allemagne

Suite à d'âpres négociations, les administrations fiscales allemande et luxembourgeoise se sont entendues sur les procédures à suivre en matière d'imposition des frontaliers allemands.

### **a) Principe**

Sur le fond, les résidents allemands qui sont employés au Luxembourg seront imposés sur leurs salaires au Luxembourg, si le travail a effectivement été presté au Grand-Duché. Par contre, pour toute activité salariale exercée en Allemagne ou dans un pays tiers, l'Allemagne dispose du droit d'imposition.

### **b) Seuil de bagatelle**

Basé sur ce principe, un seuil de bagatelle de 20 jours a été introduit. Si le résident allemand a exercé son activité salariale pendant moins de 20 jours dans l'année calendrier hors du Grand-Duché, l'Allemagne renonce à son droit d'imposition. L'intégralité des revenus salariaux sera alors libre d'impôts en Allemagne, mais tous les revenus seront pris en compte pour la détermination du taux d'impôts pour les revenus imposables en Allemagne.

### **c) Type de prestation**

Suite à l'accord intervenu, le type de prestation ne joue plus aucun rôle dans ce contexte. Notamment, il n'y a plus de distinction entre activités « productives », comme des rendez-vous chez des clients, participations à réunions ou travail effectué au domicile, et activités « non-productives », comme par exemple des séminaires ou des fêtes de fin d'année.

### **d) Détermination des jours ouvrables**

Le nombre de journées passées hors du Luxembourg est déterminé conformément au nombre de jours de travail convenu dans le contrat d'emploi, c'est-à-dire sans compter les week-ends, les jours fériés ou les congés.

Les jours de congé reportés sont traités comme tout autre jour de congé. Ce n'est que dans le cas où l'employeur accorde 11 jours de congé reporté de l'année précédente qu'il y a des règles particulières. En 2011, un employé à plein temps modèle aura 223 jours ouvrables convenus.

### **e) Répartition du Salaire**

Il faut ensuite déterminer le salaire à répartir entre l'Allemagne et le Luxembourg. Toutes les rémunérations seront prises en compte, tant les rémunérations périodiques comme le salaire ou les avantages en nature que les rémunérations non-récurrentes comme les primes de vacance ou de Noël et les commissions, mais aussi l'indemnisation pour congé non- pris.

Le montant ainsi obtenu est à diviser par le nombre de jours ouvrables convenus, et ce

quotient est à multiplier par le nombre de jours ouvrables passés hors du Luxembourg.

### **f) Maladie et congé de maternité**

Il a aussi été convenu que le maintien du salaire en cas de maladie par l'employeur et/ou la caisse de maladie ainsi que les allocations de maternité seront imposables au Luxembourg. Ces paiements ne sont donc pas soumis à l'imposition allemande, même si le salarié malade reste en Allemagne.

### **g) Questions ouvertes**

Il y a pourtant un nombre de détails qui ne sont pas encore visés par l'accord, notamment la question des salaires payés si un salarié est dispensé de préavis ou s'il reçoit une indemnité de départ légale (libre d'impôts au Luxembourg) ou contractuelle (libre d'impôts dans certaines limites). L'imposition des paiements effectués dans le cadre d'un plan social n'a pas été déterminée non plus. L'administration fiscale de Trèves ne va émettre que des bulletins provisoire jusqu'à ce qu'un agrément définitif soit signé.

### **h) Applicabilité**

L'accord est rentré en vigueur le 27 mai dernier et sera applicable à tous les cas pour lesquels un recours est encore possible ou qui n'ont pas encore été traités. Ceci concerne notamment les cas où

- une déclaration fiscale allemande n'a pas encore été soumise,

- une déclaration fiscale allemande a été soumise, mais pas encore traitée par l'administration allemande,

ou

- une déclaration fiscale allemande a été soumise et traitée, mais le bulletin d'imposition n'est pas encore définitif, p.ex. parce que l'imposition n'était que provisoire à cause des négociations en cours, parce qu'un recours a été fait, parce que le délai pour un recours n'est pas encore forclos ou parce que le bulletin était émis sous réserve d'une vérification ultérieure.

Si un de vos salariés allemands a travaillé plus de 19 jours à l'étranger **en 2010** et si son imposition en Allemagne n'a pas encore été traitée de manière définitive, on pourrait en principe encore établir une déclaration rectificative pour le Luxembourg qui déduira les jours passés à l'étranger.

Cependant, les déclarations rectificatives auront un impact sur les comptes annuels de l'entreprise et une correction des comptes qui ont peut-être déjà été déposés ne signifie que du travail supplémentaire. Si vous avez déjà établi vos comptes, nous vous proposons de calculer la partie du salaire imposable en Allemagne pour vos employés. Les employés pourront alors eux-mêmes demander le

remboursement des impôts payés à tort dans le cadre d'une procédure simplifiée. Pour l'instant, il n'y a pas encore de formulaires pour cette procédure. La demande peut donc être faite informellement.

Pour les clients qui n'ont pas encore établi leurs comptes annuels de l'exercice 2010, nous vous offrons d'établir un calcul rectificatif pour les salaires concernés.

Dans les deux cas, nous vous prions de nous contacter pour des plus amples renseignements.

En ce qui concerne l'année **2011**, une évaluation de la situation de chaque employé ne sera possible qu'à la fin de l'année. En tant que secrétariat social, nous allons continuer le calcul de l'impôt sur salaires comme d'habitude et effectuer un calcul rectificatif dès le début du mois de janvier 2012. Dans ce contexte, nous vous prions de bien documenter la présence physique de vos employés à Luxembourg et à l'étranger et de nous faire parvenir ce relevé au début de l'année prochaine. En outre, nous vous prions de garder une liste détaillée de congés qui montre bien s'il s'agit de congés reportés de l'année antérieure ou de congés pour l'année en cours.

N'hésitez pas à nous contacter en cas de questions supplémentaires.

*(Katharina von Randow)*

***Cher client,***

***Nous vous souhaitons des vacances agréables et restons à votre disposition aussi pendant les mois estivaux pour répondre à vos questions.***

***Avec nos meilleures salutations,***

***Alhard von KETELHODT***