

## Accord amiable entre les autorités compétentes de France et du Luxembourg relatif aux modalités d'application du point 3 du protocole de la Convention fiscale du 20 mars 2018

En application du paragraphe 3 de l'article 24 de la Convention entre le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg et le Gouvernement de la République française en vue d'éviter les doubles impositions et de prévenir l'évasion et la fraude fiscales en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune (« la Convention »), signée à Paris le 20 mars 2018, les autorités compétentes des deux États contractants sont convenues de ce qui suit en ce qui concerne les modalités d'application du point 3 du protocole de la Convention.

Le point 3 du protocole de la Convention stipule que :

*« il est entendu que pour l'application de la dernière phrase du paragraphe 1 de l'article 14 et sous réserve de toute disposition contraire figurant dans une convention préventive de la double imposition conclue par un des deux États contractants, un résident d'un État contractant qui exerce un emploi dans l'autre État contractant et qui, au cours d'une période imposable, est physiquement présent dans le premier État et/ou dans un État tiers pour y exercer un emploi durant une ou des périodes n'excédant pas au total 29 jours, est considéré comme exerçant effectivement son emploi dans l'autre État durant toute la période imposable. »*

Cette disposition constitue une exception aux principes d'imposition des revenus d'emploi visés au paragraphe 1 de l'article 14 de la Convention précitée, dans la mesure où elle prévoit qu'un résident d'un État contractant qui exerce un emploi dans l'autre État contractant demeure soumis à l'impôt dans cet autre État lorsqu'il travaille au maximum 29 jours par an dans son État de résidence et/ou dans un État tiers.

### 1) Détermination du mode de calcul des 29 jours

#### a) Principe général

Pour le décompte annuel des 29 jours, sont pris en considération les jours où le salarié est physiquement présent dans l'État de sa résidence et/ou dans un État tiers pour y exercer son emploi.

Toute fraction de journée compte comme une journée entière de sorte que les jours où le salarié n'exerce son activité que partiellement dans son État de résidence et/ou dans un État tiers sont entièrement pris en compte pour le calcul des 29 jours.

En particulier, toute journée ou fraction de journée où le salarié est présent dans son État de résidence et/ou dans un État tiers afin de participer à une formation professionnelle est également prise en compte pour le calcul des 29 jours.

#### b) Cas particuliers

En cas de travail à temps partiel et/ou en cas d'activité exercée pendant une partie de l'année seulement, le seuil de 29 jours est réduit proportionnellement en fonction du temps de travail prévu au contrat de travail et/ou de la durée du contrat. Lorsque cette proportion ne correspond pas à un nombre de journées entières, le nombre inférieur de journées entières doit être retenu.

Par ailleurs, le seuil maximal de 29 jours doit s'apprécier de façon annuelle et globale, y compris en cas d'activité exercée au cours d'une même année dans le cadre de plusieurs contrats de travail distincts.

### c) Journées à exclure

Les journées ou périodes pendant lesquelles la présence physique du salarié dans son État de résidence et/ou dans un État tiers ne sont pas justifiées par l'exercice de son emploi ne sont pas prises en compte pour le décompte des 29 jours. Il s'agit notamment :

- des jours de congé,
- des jours de repos hebdomadaire et des jours de fêtes légales lorsque le salarié n'est pas tenu de travailler,
- des jours d'incapacité de travail pour cause de maladie,
- les cas de force majeure en dehors de la volonté de l'employeur et du travailleur.

## 2) Principes d'imposition de la rémunération en cas de dépassement des 29 jours

### a) Principe général

En cas de dépassement du seuil de 29 jours, le contribuable perd le bénéfice de la disposition prévue au point 3 du protocole de la Convention.

Dans ce cas, conformément au paragraphe 1 de l'article 14 de la Convention, l'État de résidence récupère le droit d'imposer la rémunération reçue au titre d'un emploi salarié à compter du premier jour et à hauteur du temps où le salarié a été effectivement présent dans son État de résidence et/ou dans un État tiers afin d'y exercer cet emploi.

### b) Cas particuliers

- Les rémunérations reçues pour cause de maladie ou de maternité et payées en application de la sécurité sociale d'un des États ne relèvent pas du champ d'application de l'article 14 mais sont visées par le paragraphe 2 de l'article 17 qui prévoit que l'État de provenance de ces rémunérations a le droit de les imposer.
- La rémunération perçue pour la réalisation des heures supplémentaires est imposable dans l'État où la prestation de travail supplémentaire a été effectuée.
- Le droit d'imposition des indemnités de licenciement et des rémunérations reçues pendant une période de préavis avec dispense de travailler durant cette période est régi par les principes énoncés aux commentaires sur l'article 15 du modèle de convention de l'OCDE.

## 3) La charge de la preuve

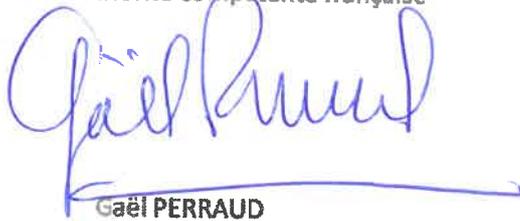
Un contribuable peut se prévaloir des dispositions du point 3 du protocole de la Convention franco-luxembourgeoise en vue d'éviter les doubles impositions et de prévenir l'évasion et la fraude fiscales en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune s'il remplit les conditions énoncées ci-avant. Il lui appartient toutefois d'établir que ces conditions sont bien réunies et de tenir à la disposition de l'administration tout élément de preuve pertinent.

Dans ce cadre, la démonstration la plus fréquente qui sera exigée du contribuable résident d'un État contractant sera d'apporter les éléments de preuve permettant d'attester de sa présence physique sur le territoire de l'autre État contractant.

A titre d'exemples, la présence physique d'un résident d'un État contractant dans l'autre État contractant peut notamment être démontrée au moyen des documents suivants (liste non exhaustive):

- le contrat de travail ou une attestation de l'employeur mentionnant les fonctions exercées et l'endroit où elles sont exercées ;
- les feuilles nominatives de pointage des heures de travail ;
- les documents de transport nominatifs (billets de train, tickets d'avion, ...);
- les factures nominatives en rapport avec des frais de séjour (hôtel, location de voiture,...) ;
- les listes de présence émargées à des réunions ou des formations (extrait de procès-verbal, ...);
- les documents relatifs à des achats de matériel, aux frais de restauration ou de cantine, dans l'État d'activité (factures de cartes de crédit, tickets de caisse, ...);
- les ordres de mission nominatifs.

Pour l'autorité compétente française



Gaël PERRAUD

Pour l'autorité compétente luxembourgeoise



Pascale TOUSSING

A Paris le 16 juillet 2020

A Luxembourg le 16 juillet 2020