

## **France – précisions concernant le seuil de tolérance**

L'article 14 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, et les dispositions du point 3 du Protocole y relatif règlementent l'imposition des revenus provenant d'activités salariées. Par l'accord amiable du 16 juillet 2020 entre les autorités compétentes de France et du Luxembourg des clarifications ont été apportées aux modalités d'application du point 3 du Protocole de la Convention fiscale. La [circulaire L.G. – Conv D.I. n° 61 du 21 octobre 2020](#) apporte des précisions concernant les dispositifs précités.

Un salarié qui est un résident de la France et qui exerce habituellement son activité salariée au Luxembourg pour un employeur du Luxembourg restera imposable au Luxembourg même si ce salarié sera amené à exercer son emploi ponctuellement en France ou dans un État tiers mais sous condition que cette période ne dépasse pas le seuil de 29 jours.

### **Seuil de tolérance**

En principe, pour le calcul du seuil de tolérance des 29 jours, il y a lieu de considérer 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.

Pour 2022, le seuil de 29 jours est accordé pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre.

### **Seuil de tolérance – contrat à temps partiel**

Lorsqu'un salarié qui est un résident de l'un des États contractants exerce son activité dans l'autre État contractant dans le cadre d'un contrat à temps partiel, le seuil de 29 jours est réduit proportionnellement.

### **Seuil de tolérance – activité pendant une partie de l'année**

Lorsqu'un salarié qui est un résident de l'un des États contractants exerce son activité dans l'autre État contractant pendant une partie de l'année seulement, le seuil de 29 jours est réduit proportionnellement.

### **Seuil de tolérance – dépassement du seuil de tolérance**

En cas de dépassement du seuil de tolérance, le contribuable perd le bénéfice de la disposition en question. Dans ce cas, conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> 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 sous réserve des rémunérations reçues en application de la législation sur la sécurité sociale (voir point suivant).

Le revenu provenant d'une occupation salariée à prendre en considération comprend le salaire courant (y compris les avantages) ainsi que les rémunérations supplémentaires (gratifications).

## **Paiements en application de la législation sur la sécurité sociale**

Les rémunérations reçues pour cause de maladie ou de maternité et payées en application de la législation sur 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 possède le droit de les imposer.

### **Charge de la preuve** (point 4 de la circulaire L.G. – Conv D.I. n° 61)

Chaque contribuable qui remplit les conditions peut bénéficier du régime dérogatoire prévu au point 3 du Protocole de la Convention. Il incombe toutefois au contribuable d'apporter tous les éléments de preuve lui permettant de se prévaloir de l'accord amiable et attestant sa présence physique sur le territoire de l'autre État contractant.

A cette fin le contribuable peut notamment présenter les documents suivants:

- 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, tickets d'avion, etc.);
- 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;
- ainsi que tout autre document pertinent.

### **Procédure amiable**

Les paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 de l'article 24 de la Convention s'appliquent aux situations dans lesquelles une personne estime que les mesures prises par un État contractant ou les deux États contractants entraînent ou entraîneront pour elle une imposition non conforme aux dispositions de la Convention. Dans ces cas, une procédure amiable peut être engagée entre les autorités compétentes des deux États. La [circulaire L.G. – Conv. D.I. n° 60 du 11 mars 2021](#) précise les modalités de mise en œuvre de la procédure amiable dans le contexte des conventions fiscales bilatérales conclues par le Luxembourg.

Dernière mise à jour le 26 août 2022

\*\*\*