

L'impact du coronavirus sur l'emploi international

RSM BELGIUM VOUS INFORME

La propagation du coronavirus a un impact considérable sur les entreprises et la société dans le monde entier. Les pays ont pris des mesures importantes pour lutter contre ce virus. Comme plusieurs de ces mesures impliquent la fermeture des frontières, les voyages d'affaires internationaux sont devenus très difficiles, voire impossibles. En conséquence, le mode de travail et le lieu de travail de plusieurs employés et travailleurs indépendants ont changé en raison de cette crise. Dans ce bulletin d'information, nous vous informons sur les conséquences que cela peut avoir sur l'application de la législation (de sécurité) sociale et sur la fiscalité internationale.

DU POINT DE VUE DU DROIT SOCIAL

Du point de vue de *la sécurité sociale*, le Règlement européen 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale est applicable en cas de travail transfrontalier au sein de l'Espace économique européen (EEE). Dans le cas où un salarié ou un travailleur indépendant (télé)travaillerait plus ou même à temps plein à domicile à la suite des « mesures Corona », cela pourrait conduire à ce que la législation de sécurité sociale d'un autre État membre de l'UE soit applicable selon les règles de désignation reprises dans ce Règlement européen.

Compte tenu du fait que de nombreux salariés ou indépendants travaillent à domicile pendant cette période de crise, le gouvernement belge a décidé que la période de télétravail effectuée par les travailleurs transfrontaliers sur le territoire belge suite à la propagation du coronavirus, ne sera exceptionnellement pas prise en compte pour déterminer la législation de sécurité sociale applicable. Le fait que de nombreux salariés ou travailleurs indépendants pratiquent désormais le télétravail et ont donc un mode de travail différent de la normale n'aura pas d'incidence sur le régime de sécurité sociale applicable.

La décision ci-dessus s'applique aux personnes en situation d'emploi simultané, c'est-à-dire travaillant dans deux ou plusieurs États membres de l'UE en même temps, mais elle est également valable pour les détachements et les situations de travail frontalier. En effet, en raison des « mesures corona », il est possible que le travailleur détaché doive rester dans le pays d'accueil plus longtemps que prévu ou que le travailleur frontalier travaille depuis son domicile au lieu de se rendre quotidiennement sur son lieu de travail à l'étranger. Plusieurs autres situations peuvent se produire pendant cette crise mondiale et à la suite des « mesures corona ». Dans ces circonstances, il n'est pas souhaitable que les modifications des schémas de travail qui sont directement et exclusivement liées aux « mesures corona » et qui sont limitées à la durée de cette situation exceptionnelle, entraînent une modification du système de sécurité sociale applicable. Cela a conduit à la décision que l'État membre de l'UE compétent ne changera pas en raison de la modification des schémas de travail suite à la crise Corona.

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.



Cette décision politique sera valable aussi longtemps que la période des mesures exceptionnelles prises par le gouvernement belge se poursuivra ou jusqu'à ce qu'un point de vue politique différent soit adopté. En tout état de cause, les certificats A1 déjà délivrés restent valables. En outre, il n'est pas nécessaire d'informer les autorités belges de la sécurité sociale du changement de mode de travail suite à la crise Corona, ni de remplir un accord exceptionnel ou toute autre formalité à cet égard. Il suffit que le changement de mode de travail soit imputable aux « mesures corona » et que la situation se normalise dès la levée de ces mesures. Cela signifie que le même modèle de travail que celui qui était en vigueur avant l'application des « mesures corona » doit être à nouveau suivi après la levée de celles-ci.

Notez que la décision ci-dessus concerne les situations d'emplois transfrontaliers au sein de l'EEE ou de la Suisse. Pour les situations d'emplois transfrontaliers concernant des pays tiers en dehors de l'EEE ou de la Suisse, l'administration belge de la sécurité sociale doit cependant être informée de tout changement du mode de travail dû à la crise Corona et chaque dossier ou situation sera examiné(e) et traité(e) séparément.

Du point de vue de la *législation du travail*, les accords de détachement au sein de l'UE sont en principe régis par le droit du pays d'origine du travailleur détaché. Toutefois, la législation de l'État membre d'accueil concernant les conditions de travail élémentaires (salaire minimum, durée maximale du temps de travail et temps de repos minimum, règles concernant la santé, la sécurité et l'hygiène au travail, etc) est applicable. Dans le cas où il ne serait pas autorisé de se rendre sur le lieu de travail en raison des « restrictions corona », le travailleur détaché doit respecter les règles de l'État membre d'accueil. Dans tous les cas, il ou elle continuera à avoir droit aux prestations de sécurité sociale de l'État membre où il ou elle paie des cotisations de sécurité sociale. Les contrats de travail des travailleurs frontaliers sont généralement régis par la *législation du travail* de l'État membre d'emploi. Durant cette période de crise, les contrats de travail continueront à être régis par la législation de l'État membre d'emploi à moins que le travailleur frontalier n'en ait convenu autrement avec son employeur. Le fait que le travailleur frontalier travaille désormais, en raison des « restrictions corona », depuis son domicile dans son pays de résidence, ne modifie en principe pas la législation du travail applicable.

Enfin, une note complémentaire sur la *déclaration Limosa belge* : si une déclaration Limosa a été faite mais qu'en raison de la crise Corona, le lieu d'emploi ne correspond pas au lieu effectif et actuel du télétravail, la déclaration Limosa ne doit pas être mise à jour. En outre, dans la situation où des salariés ou travailleurs indépendants travaillant habituellement à l'étranger mais qui travaillent désormais depuis leur domicile en Belgique en raison de la crise Corona, aucune déclaration Limosa n'est requise.

FISCALITÉ INTERNATIONALE

L'impôt sur le revenu des personnes physiques est généralement dû dans le pays de résidence du travailleur. Toutefois, les salariés qui travaillent dans des contextes transfrontaliers peuvent être imposables dans d'autres pays que leur pays de résidence. Ces règles sont généralement basées sur la présence physique d'un individu dans un certain pays. Suite aux « mesures corona », les salariés qui travaillent habituellement à l'étranger ou dans des situations transfrontalières, peuvent désormais effectuer davantage de télétravail ou travaillent très fréquemment à domicile dans leur État de résidence. D'un point de vue *fiscal international*, les règles générales visant à déterminer quel pays peut imposer ces revenus restent applicables, même pendant cette période de crise. Par conséquent, le pays dans lequel ces salariés doivent être imposés peut changer durant cette période de crise. Dans ce cadre, il est important de vérifier si ce changement du mode de travail a des conséquences sur les obligations en matière d'impôt sur le revenu ou sur les salaires dans l'État de résidence du salarié concerné.

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.



En outre, il peut être utile d'examiner dans tous les cas si l'employé pourrait déjà effectuer des versements anticipés d'impôts d'une manière ou d'une autre afin de s'assurer qu'il n'y aura pas de mauvaises surprises au moment où l'avertissement-extrait de rôle pour l'année fiscale 2020 arrivera.

Comme mentionné précédemment, les règles générales permettant de déterminer quel est le pays compétent en matière d'imposition restent applicables. Les autorités ont toutefois pris certaines mesures spécifiques en ce qui concerne les situations belgo-françaises et belgo-luxembourgeoises. En pratique, les autorités belges sont parvenues à un accord avec les autorités françaises et luxembourgeoises, pour l'application de certaines « mesures corona ».

La convention préventive de double imposition entre le Luxembourg et la Belgique prévoit un ensemble de règles spécifiques pour les travailleurs frontaliers, c'est-à-dire les travailleurs qui vivent dans un pays mais qui se rendent dans l'autre pays presque quotidiennement pour y travailler. Dans ces situations, une règle de 24 jours est prévue, ce qui signifie que le travailleur frontalier peut travailler pendant 24 jours dans son pays d'origine sans y déclencher une imposition. À la suite de la crise Corona, les autorités des deux pays sont parvenues à un accord sur une liste de situations dans lesquelles les jours de travail dans le pays d'origine ne seront pas pris en compte pour la règle des 24 jours. Les situations de force majeure telles que la propagation du coronavirus en font partie. Par conséquent, les jours de travail dans le pays d'origine en raison de la crise Corona, à partir du 14 mars 2020, ne seront donc pas pris en compte pour l'application de la règle des 24 jours.

Dans la convention franco-belge préventive de double imposition, une règle similaire de 30 jours est prévue pour les travailleurs frontaliers. Toujours dans un contexte franco-belge, les jours de travail effectués à partir du domicile et non sur le lieu de travail dans la zone frontalière ne seront pas pris en compte pour l'application de la règle des 30 jours. Les autorités des deux pays conviennent que cette situation constitue un cas de force majeure. Par conséquent, chaque jour travaillé à domicile en raison de la crise Corona, à partir du 14 mars 2020, ne sera donc pas pris en compte pour l'application de la règle des 30 jours.

Sauf pour ces mesures exceptionnelles découlant de situations spécifiques, il est important de garder à l'esprit que les règles générales pour déterminer quel pays peut imposer restent applicables et, ce, également pendant cette période de crise.

Si vous désirez plus d'information sur ce sujet ou une assistance, vous pouvez contacter l'équipe Tax de RSM Belgium (intertax@rsmbelgium.be).

RSM Intertax

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.