

Pinboard Janvier 2010

Calendrier des jours fériés 2010

Incluant les jours fériés Banque et Assurance

Récapitulatifs des nouveaux taux de sécurité sociale

Applicable au premier janvier 2010

Aspects du budget 2010 de l'Etat Luxembourgeois

Les grandes lignes dans les matières fiscales et sociales

Le décompte annuel à l'initiative du salarié

Quand est-ce intéressant ?

Les nouveaux plafonds fiscaux 2009

Concerne la déclaration d'impôt personnelle

Salariés détachés au Luxembourg : futurs changements

Simplifications administratives

Le congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie

Congé spécial de maximum 5 jours par an

Contact: payroll@securex.lu

Tel: +(352) 26 38 46 74

Securex Luxembourg S.A.

Siège Social : ZA Am Bann - 15 rue Léon Laval - L- 3372 Leudelange

R.C.S. : B 82559 - T.V.A. : LU 19009176 - ING Luxembourg IBAN LU81 0141 6335 1850 0000 - BIC CELLULL

T +352 26 38 46 1 - F +352 26 38 46 90 - info.lux@securex.lu - www.securex.lu

Calendrier des jours fériés légaux, bancaires et assurance 2010

Vendredi	1 ^{er} janvier	Nouvel An	(L)
Vendredi	2 avril	Vendredi Saint	(B)
Lundi	5 avril	Lundi de Pâques	(L)
Samedi (*)	1er mai	Fête du Travail	(L)
Jeudi	13 mai	Ascension	(L)
Lundi	24 mai	Lundi de Pentecôte	(L)
Mercredi	23 juin	Fête Nationale	(L)
Dimanche (*)	15 août	Assomption	(L)
Lundi	1 ^{er} novembre	Toussaint	(L)
Vendredi	24 décembre	Veille de Noël	(A)
Vendredi	24 décembre après midi	Veille de Noël	(B)
Samedi (*)	25 décembre	Noël	(L)
Dimanche (*)	26 décembre	St. Etienne	(L)

L = jour férié légal

B = jour férié bancaire

A = jour férié assurance

(*) La Fête du Travail (1er mai), l'Assomption (15 août), Noël (25 décembre) et la St. Etienne (26 décembre) tombent un samedi ou un dimanche. Si ce jour n'est normalement pas travaillé, le salarié a droit à un jour de congé compensatoire à prendre endéans les 3 mois qui suivent le jour férié (Art.L. 232-3 et Art.L. 232-6(2) du Code du Travail).

Récapitulatifs des nouveaux taux de sécurité sociale

Voici les taux de cotisations applicables au 1^{er} janvier 2010:

Cotisation employé

Type	Employé	Ex-ouvrier	Non-Périodiques
Assurance maladie (cotisation soins de santé)	2.7%	2.7%	2.7%
Assurance maladie (cotisation espèces)	0.25%	0.25%	0
Surprime	0	2.1%*	0
Assurance pension	8%	8%	8%
Assurance dépendance	1.4%	1.4%	1.4%

*2.1% de 2009 à 2011 - 1% en 2012 - 0.5% en 2013 - 0% en 2014

Cotisation employeur

Type	Employé	Ex-ouvrier	Non-Périodiques
Assurance maladie (cotisation soins de santé)	2.7%	2.7%	2.7%
Assurance maladie (cotisation espèces)	0.25%	0.25%	0
Assurance pension	8%	8%	8%
Santé au travail (STM)	0.11%	0.11%	0.11%

Cotisation employeur pour la Mutualité

Taux d'absentéisme financier	Taux de cotisation
< 0,75%	0.88% en hausse
< 1,75%	1.36% en baisse
< 2,75%	1.77% en baisse
> = 2,75%	2.01% en baisse

Cotisation employeur pour l'assurance accident dans les principaux secteurs

Classe de risque	Taux
Commerce, alimentation et autres activités non classées ailleurs	1.24%
Banques, assurances, bureaux d'études et établis. à activités analogues	0.45%
Chimie, textile et papier	1.47%
Travail des métaux et du bois	1.90%
Sidérurgie	1.19%
Bâtiment, gros œuvres et travail des minéraux	4.27%
Travailleurs intellectuels indépendants	0.47%
Travail intérimaire	4.34%
Equipements techniques du bâtiment (élec., gaz, eau, clim., antennes, ...)	2.39%

Rappel Minima et Maxima cotisables, salaires minima	Indice 702,29
Salaires sociaux minimum non qualifié (239,61 indice 100)	EUR 1 682,76
Salaires sociaux minimum qualifié	EUR 2 019,31
Plafond mensuel cotisable (5 fois le salaire social min.)	EUR 8 413,79
Plafond annuel cotisable	EUR 100 965,48

Aspects du budget 2010 de l'Etat Luxembourgeois

Le Ministre des Finances, Luc Frieden, a présenté le budget de l'année 2010 à la Chambre des Députés. En voici quelques grandes lignes dans les matières fiscales et sociales.

Le gouvernement prévoit un déficit de 1,6 milliard d'euros, soit 4,4% du PIB, ce qui dépasse la limite de 3 % fixée par le pacte de stabilité européen. Ce déficit budgétaire sera financé par le fonds de réserve et des emprunts à hauteur de 1,5 milliard d'euros.

Un des objectifs stratégiques du gouvernement vise une réduction durable de la croissance des dépenses publiques afin d'éviter le retour à un déficit structurel des finances publiques.

Matière fiscale

Personnes physiques : durant la crise économique, il n'y aura aucune augmentation des impôts, ceci afin de maintenir le pouvoir d'achat et d'éviter d'accentuer la situation.

Entreprises : le Gouvernement veillera à maintenir un environnement fiscal compétitif par des mesures en faveur des investissements et de l'installation au Luxembourg de nouvelles entreprises.

Sécurité sociale

Assurance accidents : une réforme de l'assurance accident devrait entrer en vigueur en janvier 2011. Ce projet permettra une indemnisation plus ciblée des préjudices subis par le travailleur, mettra l'accent sur la prévention des accidents et renforcera la solidarité entre les entreprises, sans alourdir les charges de l'ensemble des cotisants.

Travail et de l'Emploi

Le Gouvernement entend réagir à la détérioration du marché de l'emploi par différentes mesures :

- l'élargissement de la législation sur le chômage partiel
- l'action contre le chômage des jeunes qui est en train d'augmenter
- l'amélioration des mesures en faveur de l'intégration des travailleurs non qualifiés
- des actions en faveur des jeunes diplômés qui risquent de se retrouver plus longtemps sans emploi, vu la réticence de nombreuses entreprises à embaucher : contrat d'appui-emploi, le contrat d'initiation à l'emploi et contrat d'initiation-emploi - expérience professionnelle.

Le décompte annuel

Les salariés n'étant pas dans l'obligation de remettre une déclaration d'impôt des personnes physiques à Luxembourg et n'ayant pas bénéficié du décompte annuel par l'employeur (car dans certains cas il n'est pas en mesure de le faire) peuvent demander la régularisation de leur retenue d'impôt en remettant un formulaire de « décompte annuel ». Il s'agira pour l'administration fiscale de recalculer sur base annuelle l'impôt dû.

Il est important de souligner qu'une demande de décompte n'entraîne jamais de redressement en défaveur du salarié

Si il n'a pas de déclaration d'impôt à remettre, le salarié devra remplir l'une des 3 conditions suivantes pour demander un décompte annuel :

- avoir son domicile fiscal ou son séjour habituel au Luxembourg pendant les 12 mois de l'année d'imposition concernée ;ou
- avoir été occupé comme salarié à Luxembourg pendant au moins 9 mois continus durant l'année d'imposition concernée ;ou
- à défaut de remplir la condition précédente, avoir exercé une activité salariée au Luxembourg dont la rémunération brute représente au moins 75% du total des rémunérations brutes mondiales.

Toutefois, des dispositions particulières prévoient une régularisation des retenues d'impôt en faveur des salariés non résidents dont la rémunération brute de source luxembourgeoise est inférieure à 75% des revenus totaux. Dans ce cas, les revenus professionnels étrangers sont pris en compte dans une base imposable fictive afin de déterminer un taux d'impôt global, qui sera ensuite applicable aux seuls revenus luxembourgeois. La demande d'un décompte n'est alors intéressante que si le niveau du salaire mensuel étranger est inférieur au salaire mensuel luxembourgeois.

Voici des exemples de cas où il peut être intéressant de demander un décompte annuel pour obtenir un remboursement d'impôt (si le salarié n'a pas l'obligation de remettre une déclaration d'impôt sur le revenu) :

- un salarié qui a bénéficié d'un changement de classe d'impôt plus favorable en cours d'année et dont le foyer ne compte pas de seconde carte d'impôt, s'il ne remplit pas le seuil minimum pour remettre une déclaration d'impôt ;
- un salarié n'ayant pas travaillé toute l'année au Luxembourg ;
- un salarié ayant réduit son horaire de travail en cours d'année ;
- un salarié qui n'a pas bénéficié du boni pour enfant durant l'année peut demander une modération d'impôt équivalente via le décompte annuel.

Les nouveaux plafonds fiscaux 2009

Depuis le 1er janvier 2009, certaines conditions permettant de déterminer si le contribuable résident ou non-résident doit remettre une déclaration d'impôt sur le revenu ont changé. Ainsi dorénavant, une déclaration doit notamment être remise lorsque :

- le montant du revenu annuel imposable dépasse 100.000 € (58.000 € en 2008) ;
- en cas de cumul de plusieurs revenus passibles de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions, la limite pour la remise d'une déclaration d'impôt sur le revenu est fixée à 36.000 € (31.000 € en 2008) pour les contribuables rangés dans les classes d'impôt 1 et 2 et à 30.000 € (25.000 € en 2008) pour les contribuables rangés dans la classe d'impôt 1a.

Les autres conditions relatives aux autres types de revenus ainsi que celles propres au contribuable non-résident subsistent et restent inchangées.

Salariés détachés au Luxembourg : futurs changements

Pour rappel, le Luxembourg a transposé la Directive européenne 96/71 concernant le détachement de travailleurs dans la loi datée du 20 décembre 2002.

Dans cette loi, quatre dispositions ont été ajoutées à la liste minimale des matières prévues par la Directive. Cependant, la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) a déclaré non conformes au droit communautaire ces quatre dispositions applicables aux salariés détachés sur le territoire luxembourgeois.

En effet, la CJCE estime que le législateur luxembourgeois a qualifié à tort de dispositions-police relevant de l'ordre public national les points ci-dessous, et que ces dispositions vont au-delà de celles de la Directives. Le projet de loi n° 5942 doit donc apporter les modifications imposées par la CJCE.

1. La législation sur l'adaptation automatique de toutes les rémunérations au coût de la vie

Si la CJCE a accepté l'indexation comme faisant partie de l'ordre social national, elle en limite la portée aux taux minima des salaires pour les salariés détachés. L'indexation ne devrait donc pas forcément s'appliquer aux travailleurs détachés rémunérés à un niveau plus élevé que l'un des taux de salaires minima.

Les salaires minima visés sont : les salaires sociaux minima légaux fixés par la loi et par des conventions collectives d'obligation générale, des sentences arbitrales ayant un champ d'application similaire aux conventions collectives d'obligation générale, ou des accords au niveau du dialogue social interprofessionnel déclarés d'obligation générale.

2. Le respect de la législation luxembourgeoise concernant les conventions collectives

Le CJCE a déclaré que les lois luxembourgeoises sur les simples conventions collectives (conventions non déclarées d'application générale) ne devraient plus être d'application pour les salariés détachés.

3. Le respect de la législation sur le travail à temps partiel et sur le travail à durée déterminée

La CJCE a interdit aux autorités luxembourgeoises d'appliquer les dispositions luxembourgeoises relatives au travail à temps partiel et au travail à durée déterminée pour les salariés détachés. En effet, le Luxembourg a inclus cette matière dans sa liste de dispositions d'ordre public malgré que celle-ci ne soit pas mentionnée dans la Directive.

4. L'obligation d'avoir un contrat de travail écrit ou le document constituant la preuve de la relation de travail

Une telle obligation dans le pays de détachement n'est plus admise car l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail doit en principe être déjà garantie dans l'Etat membre d'où est originaire le travailleur détaché.

Outre les adaptations quant au fond, des adaptations quant à la forme ont été demandées par la CJCE :

- l'obligation d'informer l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) **avant** le début des travaux a été remplacée par l'obligation de l'informer **au début** du commencement des travaux ;
- les documents nécessaires au contrôle doivent être conservés à Luxembourg durant la durée du détachement. L'obligation de conserver les documents avant et après le détachement est abolie ;
- l'obligation de conserver les documents auprès d'un mandataire ad hoc **domicilié** au Luxembourg est abolie. Elle est remplacée par l'obligation pour l'entreprise qui détache de faire conserver les documents auprès d'une personne **présente** au Luxembourg pendant la durée des travaux, personne qu'elle détermine librement. Il peut s'agir d'une personne physique (le détaché par exemple) ou d'une personne morale qui exerce une activité économique matérielle et réelle.

Notons que, dans la pratique, certaines dispositions quant à la forme sont déjà d'application, via une simplification et adaptation du formulaire « Communication de Détachement de Salariés». Il faudra toutefois attendre que le projet de loi soit voté pour que les modifications quant au fond soient mises en œuvre.

Le congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie

La loi du 16 mars 2009 a institué un congé spécial pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie, qui peut être demandé par tout travailleur salarié dont un parent (au premier degré en ligne directe ascendante ou descendante ou au second degré en ligne collatérale), le conjoint ou le partenaire souffre d'une maladie grave en phase terminale.

La durée du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser cinq jours ouvrables par cas et par an.

Le congé d'accompagnement peut être fractionné. Le travailleur peut convenir avec son employeur d'un congé d'accompagnement à temps partiel; dans ce cas la durée du congé est augmentée proportionnellement.

Le congé d'accompagnement prend fin à la date du décès de la personne en fin de vie.

L'absence du bénéficiaire du congé d'accompagnement est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie et la nécessité de la présence continue du bénéficiaire du congé.

Comme pour un congé de maladie, le salarié est obligé d'avertir son employeur au plus tard le premier jour de son absence.