

Pinboard Octobre 2009

Nouveau règlement européen de sécurité sociale

Application prévue en mars 2010

Le plan de maintien dans l'emploi en amont du plan social

Comment essayer de trouver des alternatives aux licenciements

Bonification d'intérêts et prêt à taux réduit

Taux de référence 2009 et 2010

Occupation d'élèves et d'étudiants

Rappel des conditions et nouveau taux horaire exempté

Fiches de retenue d'impôt des salariés

De nouvelles procédures d'émission à partir de 2010

Absence de fiche de retenue d'impôt

Ne pas la demander peut être lourd de conséquences

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

Nouveau règlement européen de sécurité sociale

Application prévue en mars 2010

Le règlement (CE) n° 1408/71 du 14 juin 1971 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, a été modifié et mis à jour à de nombreuses reprises, ce qui nécessite aujourd'hui une simplification des règles communautaires de coordination.

Le nouveau règlement n° 883/2004 a été élaboré dans ce but. Il sera applicable à partir de l'entrée en vigueur de son règlement d'application, ce qui est prévu pour mai 2010.

Les changements les plus importants concernent :

- les règles relatives au détachement qui peut être accordé d'office pour une durée de 24 mois au lieu de 12,
- la détermination du régime d'assurances sociales applicable en cas d'occupation simultanée dans plusieurs pays avec l'introduction du principe d'activité substantielle qui remplace le critère du lieu de résidence dans certains cas,
- la totalisation des droits acquis,
- la simplification des procédures par l'utilisation de formulaires en ligne.

Ceci pourrait avoir un impact significatif sur le statut de vos travailleurs migrants en matière de sécurité sociale.

Securex Luxembourg vous proposera dans les prochaines semaines une formation traitant de ces nouveautés importantes pour tous vos salariés frontaliers, détachés et expatriés avec des cas concrets.

Le plan de maintien dans l'emploi en amont du plan social

Comment essayer de trouver des alternatives aux licenciements

Le plan de maintien dans l'emploi est une étape en amont de la phase de licenciement collectif afin de trouver des solutions alternatives aux licenciements pour raisons économiques.

Pour rappel, on parle de licenciement collectif d'ordre économique quand le nombre de salariés licenciés (y inclus les cessations de contrat à l'initiative de l'employeur lorsqu'elles sont au nombre de 4 minimum) s'élève à 7 sur une période de 30 jours ou 15 sur une période de 90 jours, pour des motifs non inhérents à la personne. Une fois ces seuils atteints, la négociation d'un plan social doit alors débiter.

Or, il est actuellement possible d'avoir recours à un plan de maintien dans l'emploi afin d'éviter la négociation d'un plan social. Ce plan de maintien dans l'emploi est destiné aux entreprises se trouvant actuellement, ou dans un avenir proche, face à des difficultés économiques.

L'initiative pour entamer les discussions afin de mettre en place un plan dans l'emploi peut provenir de deux sources : soit des partenaires sociaux directement quand ils anticipent des

problèmes économiques ou financiers pouvant avoir des conséquences négatives sur l'emploi ; soit du Comité de Conjoncture (CdC) quand il enregistre plus de 5 licenciements non inhérents à la personne sur une période de 3 mois ou 8 licenciements sur une période de 6 mois, ou encore quand il pressent des difficultés économiques ou financières.

En effet, chaque entreprise de plus de 15 personnes doit notifier au secrétariat du CdC tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié, au plus tard au moment de la notification du préavis de licenciement.

Pour les entreprises de moins de 15 personnes qui ne tombent pas sous l'obligation de notification des licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié, un plan de maintien dans l'emploi peut être envisagé sur demande de l'entreprise.

Le CdC peut demander un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise afin de décider de l'opportunité d'un plan de maintien dans l'emploi.

Les discussions sur un plan de maintien dans l'emploi se déroulent entre les partenaires sociaux au sein de l'entreprise. Elles portent sur divers instruments pouvant être mis en œuvre (chômage partiel, préretraite-ajustement, départs volontaires, etc.) pour éviter le plan social. Une fois le plan arrêté, il prend la forme d'une convention signée par les partenaires sociaux en présence. Il est alors transmis au secrétariat du Comité de Conjoncture puis homologué par le Ministre du Travail et de l'Emploi. Par la suite, le secrétariat du CdC va accompagner la mise en œuvre ainsi que le suivi du plan homologué.

Si la plupart des instruments peuvent être appliqués en l'absence d'un plan de maintien dans l'emploi, l'entreprise qui met en place un plan homologué peut bénéficier de conditions plus favorables pour appliquer certains instruments (subsidés pour des formations de requalification des salariés, remboursement partiel des frais dans le cadre d'une mise en préretraite, aide au réemploi versée dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, etc.).

Economie d'intérêts et prêt à taux réduit

Taux de référence 2009 et 2010

Lorsque l'employeur offre à ses employés des prêts à un taux inférieur à celui défini en référence dans le code fiscal (et qui est en rapport avec un coût moyen sur le marché), cette économie d'intérêt est considérée comme un avantage en nature dans le chef du salarié (Règlement grand-ducal du 28 décembre 1990 portant exécution de l'article 104 alinéa 3 L.I.R.). Tout prêt accordé à un taux supérieur ne constitue donc pas un avantage en nature.

Ce taux de référence avait été ramené à 3,75% pour les années d'imposition 2007 et 2008.

Pour les années d'imposition 2009 et 2010, le règlement grand-ducal du 19 mai 2009 a fixé ce taux à **2 %**.

Cet avantage en nature n'est pas soumis aux charges sociales et est exempté dans certaines limites selon la nature du prêt et la situation familiale de l'intéressé.

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

Occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires

Rappel des conditions et nouveau taux horaire exempté

D'après la loi, un étudiant peut être considéré comme tel s'il suit régulièrement un enseignement à temps plein dans un établissement luxembourgeois ou étranger ou si son inscription a pris fin depuis moins de quatre mois.

Sur une année civile, le(s) contrat(s) étudiant(s) ne peuvent dépasser deux mois au total par étudiant.

En outre, la limite d'âge est passée à 27 ans accomplis en 2008.

L'employeur qui occupe un étudiant est tenu de lui verser un salaire équivalent au minimum à 80% du salaire social minimum. A l'indice actuel, les minima sont de :

- 1.346,21 € par mois (7,7816 € par heure) à partir de 18 ans accomplis,
- 1.076,96 € par mois (6,2252 € par heure) de 17 à 18 ans,
- 1.009,65 € par mois (5,8361 € par heure) de 15 à 17 ans.

Enfin, il est à noter que l'Administration accorde une exemption d'impôt sur la rémunération octroyée à l'étudiant dans la limite de 14 € / heure.

Fiches de retenue d'impôt des salariés

De nouvelles procédures d'émission à partir de 2010

1. Une nouvelle fiche sera émise lors de chaque modification apportée à une fiche.
2. En cas de double émission d'une fiche par une administration communale et par l'Administration des Contributions directes, seule la fiche établie par l'Administration des Contributions directes est valide.
3. Une nouvelle fiche sera émise lors de chaque changement d'emploi. Le contribuable n'est plus obligé de récupérer sa fiche auprès de son ancien employeur et de la remettre à son nouvel employeur.
4. Les pensionnés qui recevront une fiche de retenue d'impôt portant la mention qu'une copie a été envoyée par voie électronique à leur caisse de pension, devront conserver cette fiche.
Si ce n'est pas le cas, ils devront remettre leur fiche à l'organisme payeur de leur pension.

Particularités pour la Ville de Luxembourg:

L'Administration des contributions directes émettra les fiches de retenue d'impôt des salariés et pensionnés habitant la Ville de Luxembourg à partir du 30 septembre 2009.

Les personnes concernées recevront prochainement une "lettre de validation", qui reprend les données que l'Administration des contributions directes utilisera pour établir les fiches. Le document ne devra être renvoyé à l'Administration pour modification qu'en cas de différences entre ces données et la situation réelle.

La fiche de retenue d'impôt parviendra au salarié durant le mois de janvier 2010.

Cette procédure est déjà d'application pour les contribuables non-résidents.

Toutes ces modifications feront l'objet d'un nouveau règlement grand-ducal actuellement en préparation.

Absence de carte d'impôt

Ne pas la demander peut être lourd de conséquences

Pour rappel, l'Administration des Contributions Directes (ACD) exerce un contrôle de plus en plus systématique sur les cartes d'impôt lors des contrôles fiscaux et n'hésite plus à redresser l'employeur à hauteur de 30% lorsque la carte d'impôt fait défaut. Pour rappel, l'employeur a l'obligation de taxer le salarié en défaut en classe I avec un taux minimum de 30%.

Afin d'éviter tout redressement, il est donc impératif d'obtenir de ses salariés leur carte d'impôt.

Certains salariés n'ayant pas remis de carte au cours de l'année demandent, via une déclaration d'impôt des personnes physiques (s'ils rentrent dans les conditions de remise) ou via un décompte annuel, le remboursement de leur retenue d'impôt sur salaire fixé par l'employeur à 30 % conformément à la loi

Depuis quelques mois, nous constatons que l'ACD ne semble plus accepter cet ajustement en fin d'année. L'impôt reste donc fixé à minimum 30% sur les salaires lorsque l'ACD constate que le salarié n'a pas remis sa carte d'impôt.