

Pinboard Décembre 2010

Réforme fiscale pour 2011 et quelques changements pour 2010.

Augmentation des impôts sur le revenu et le nouvel impôt de crise

Sécurité Sociale

Augmentation du taux de maladie et un taux unique pour l'accident

Salaire social minimum

Une hausse prévisible au premier janvier prochain

Indexation des salaires en 2011

Contrôles administratifs des maladies

Nouvelles règles

Personnes travaillant sur plusieurs pays: quels risques pour les employeurs?

Nouvelle position des autorités fiscales et impacts sur les paies

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous joindre sur payroll@securex.lu

Securex Luxembourg S.A.

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

R.C.S.: B 82559 – TVA : 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

1) Réforme fiscale

Les mesures fiscales présentées lors de notre dernier Pinboard ont été votées jeudi 2 décembre 2010.

Voici en résumé les principales mesures concernant les personnes physiques applicables au premier janvier prochain.

Nouveau taux d'imposition sur le revenu

La loi crée un nouvel échelon du tarif de même amplitude que les échelons précédents. Le taux d'imposition maximal sera de 39% pour la tranche de revenu imposable ajusté dépassant 41.793 euros.

Augmentation de l'impôt de solidarité à charge des personnes physiques

Celui-ci passera de 2,5% à 4% et de 2,5% à 6% au-delà d'un revenu imposable de 150.000 € en classes 1 et 1A ou de 300.000 € en classe 2.

Ce taux de solidarité s'applique au taux d'impôt sur le revenu défini par tranche dans le code fiscal et est donc une composante du barème d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Aussi le taux maximal passe à 41,34 % pour les revenus au-delà de 150 000 € en classe 1 et 1A ou de 300 000 € en classe 2 contre un taux maximal de 38,95% jusqu'à maintenant.

Introduction pour 2011 d'une contribution de crise de 0,8 % à charge des personnes physiques

A charge des personnes physiques, elle sera perçue sur tous les revenus professionnels, les revenus de remplacement et ceux du patrimoine.

Le prélèvement est organisé de la même manière que pour la contribution dépendance, à savoir en deux volets de perception dont le premier est confié au Centre Commun de la Sécurité Sociale pour les revenus professionnels et le deuxième relève de la compétence de l'Administration des Contributions Directes pour ceux du patrimoine.

Un abattement égal au salaire social minimum non qualifié sera appliqué sur les salaires et revenus de remplacement. L'abattement pour les rémunérations des indépendants s'élève aux trois quarts du salaire social minimum. Un Règlement Grand-ducal va suivre pour détailler les méthodes de calcul, notamment en cas de travail à temps partiel.

Frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail

Il était question de réduire par deux le montant de ces frais qui sont portés sur les cartes d'impôt des salariés et qui viennent en déduction de leur base imposable. Cette mesure a été écartée.

Plafonnement de la déductibilité des indemnités de départ et de licenciement

Au-delà de trois cent mille euros, les employeurs ne pourront plus déduire de leur base imposable les sommes allouées à des indemnités de départ ou de licenciement à compter du premier janvier 2011. Un échelonnement de leur paiement ne permettra pas d'échapper à ce plafond.

.D'autres projets de règlement sont par ailleurs en cours :

Abattement pour frais de domesticité et de garde d'enfants

Le projet de règlement grand-ducal prévoit d'étendre la déduction des frais de domesticité, de garde d'enfants, ainsi que des frais d'aide et de soin en raison de la dépendance à charge du particulier. Dès l'année 2010, ces frais pourront être déduits même si ils proviennent d'une association ou d'une société dès lors que leurs salariés sont dûment déclarés et que l'assistance a lieu au domicile du particulier (cette dernière condition n'est pas requise pour les frais d'aide et de soin de la dépendance). Cet abattement pour charge extraordinaire s'élève à 300 € par mois.

Taux d'intérêt

Le taux des prêts hypothécaires étant très bas, un second projet de règlement envisage de maintenir à 2% pour 2011 et 2012 le taux de référence défini à l'article LIR 104 et qui correspond à un taux de marché. Ce taux sert à définir la valeur de l'avantage en nature en cas d'octroi par l'employeur à ses salariés de prêt à taux réduit ou d'une subvention d'intérêts.

2) Cotisations sociales

Assurance Accident

Le taux accident supporté par les employeurs dépendait jusqu'à maintenant du secteur d'activité et variait de 0,45 à 6%. A partir de 2011, le projet prévoit un taux unique de 1,25% ce qui représente une hausse pour le secteur financier, des banques, assurances et services assimilés alors qu'il constitue une baisse importante pour les secteurs du bâtiment et de l'intérim. **Le taux de cotisation maladie pour les prestations en nature**

Le taux de cotisation pour les employés comme pour les employeurs passera en principe au premier janvier 2011 de 2,7 à 2,8 %.

Plafond cotisable

Il avait été question voici quelques mois d'augmenter voire de dé plafonner les cotisations sociales. Ces mesures semblent écartées pour le moment.

3) Salaire social minimum

Un projet de loi prévoit une hausse du salaire social minimum de 1,9% au premier janvier prochain. Cette augmentation du coût pour les entreprises pourrait être compensée par une plus grande participation de l'Etat dans le financement de la Mutualité des employeurs. Nous reviendrons vers vous lorsque le texte sera voté.

4) Indexation des salaires

A priori, au vu de l'évolution des prix et du contexte économique, la prochaine indexation des salaires ne devrait pas intervenir avant Octobre 2011. Elle devrait entraîner une hausse générale des salaires de 2,5%. Nous vous tiendrons informés de l'évolution de l'indice des prix ou de toute décision du gouvernement en la matière.

5) Contrôles administratifs des maladies

La Caisse Nationale de Santé procède de plus en plus souvent à des contrôles administratifs au domicile des salariés déclarés malades.

Depuis le 1^{er} Octobre 2010, les statuts ont été modifiés afin de clarifier les obligations du salarié en cas d'incapacité de travail.

Malgré ce qui peut être écrit sur les certificats de maladie, le salarié en incapacité n'est pas autorisé à sortir pendant les 5 premiers jours de l'incapacité. A partir du 6^{ème} jour, si le médecin autorise la sortie, les horaires autorisés sont les suivants : de 10 à 12H et de 14 à 18H.

Aucune activité sportive (sauf indication médicale) ou activité incompatible avec son état de santé n'est autorisée. Il en est de même pour la fréquentation des débits de boisson ou établissement de restauration sauf pour la prise de repas dès le premier jour d'incapacité si le salarié en a avisé la Caisse au préalable.

A noter que les sorties indispensables pour se rendre au Contrôle médical de la Sécurité Sociale, chez le médecin traitant ou autre fournisseur de soin est possible à tout moment mais doivent être documentées par la personne contrôlée le cas échéant.

6) Personnes travaillant sur plusieurs pays: quels risques pour les employeurs ?

Depuis quelques semaines, nous vous informons que les autorités fiscales allemandes appliquent strictement la convention contre double imposition avec le Luxembourg. Ceci a des conséquences importantes tant pour les employeurs que pour les employés concernés.

En effet, si un salarié résident allemand travaille pour son employeur luxembourgeois dans plusieurs pays dont le Luxembourg, il résulte de l'application de la convention contre double imposition que seuls les jours travaillés sur le territoire du Grand-duché sont taxables au Luxembourg, toute journée travaillée en Allemagne ou dans un autre pays hormis le Luxembourg doit en principe être taxée dans le pays de résidence, c'est-à-dire l'Allemagne. Les autorités fiscales allemandes appliquent désormais ces règles avec fermeté et réclament donc leur part d'impôt sur les rémunérations versées par l'employeur luxembourgeois pour les journées de travail en Allemagne et dans d'autres Etats que le Luxembourg.

Il existe toutefois certains cas où le salaire afférent à ces journées de travail exercées dans d'autres pays que le Luxembourg et l'Allemagne peuvent être taxables dans un de ces pays d'exercice. Par exemple, si l'activité y excédait 183 jours ou si le salaire était supporté par une entité de l'employeur dans le pays d'exercice concerné. Dans ces cas, il faudrait vérifier dans la convention applicable si des impôts sont dus aussi dans cet autre Etat.

Des règles similaires existent dans les autres conventions contre double imposition avec les autres pays limitrophes du Luxembourg. Il est fort probable que les autorités fiscales belges et françaises en fassent la même application stricte.

De plus, les règles applicables en matière d'impôt ne sont pas les mêmes en matière de sécurité sociale. Comme présenté dans un précédent Pinboard, un nouveau règlement européen de sécurité sociale est entré en application au 1er mai 2010. Ce règlement détermine entre autre la législation applicable en matière de sécurité sociale lorsqu'un travailleur exerce son activité salariée dans plusieurs pays de l'Union Européenne. Veuillez noter qu'au-delà de 25% des prestations dans son pays de résidence, l'employeur luxembourgeois doit soumettre le salaire aux cotisations sociales du pays de résidence de son employé.

Ces situations étant complexes et nécessitant de vérifier les conditions des conventions contre double imposition et les impacts en matière de cotisations sociales, nous vous conseillons de revenir vers nous afin d'analyser au cas par cas la situation de vos salariés frontaliers travaillant dans plusieurs pays afin de vous assurer que votre société n'encourt pas de risque fiscal et/ou social. Le cas échéant, Securex peut vous assister afin de régulariser la situation et effectuer les simulations nécessaires afin d'identifier l'impact sur le salaire net de vos employés concernés.