

# MY HR UPDATE

AVRIL 2024

---

## SOMMAIRE

---

1| NOUVELLES PROCÉDURES DÉCLARATIVES EN CAS D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE  
À L'ÉTRANGER | [PAGE 2](#)

---

2| COTISATION À LA CHAMBRE DES SALARIÉS | [PAGE 5](#)

---

3| MODALITÉS POUR ENGAGER DES ÉLÈVES OU ÉTUDIANTS | [PAGE 5](#)

---

4| ALLEMAGNE : MODALITÉS D'APPLICATION DU SEUIL DES 34 JOURS | [PAGE 7](#)

---

5| DERNIÈRE LIGNE DROITE POUR LES DOSSIERS INFPC | [PAGE 8](#)

---

AVRIL 2024

## 1 NOUVELLES PROCÉDURES DÉCLARATIVES EN CAS D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE À L'ÉTRANGER

Depuis le **2 avril 2024**, de **nouvelles procédures** sont entrées en vigueur afin de **déclarer toute activité professionnelle à l'étranger** de vos salariés. Le formulaire télétravail transfrontalier applicable depuis le 1er juillet 2023 suite à l'accord cadre n'est donc plus d'application ! Désormais, dès lors que votre personnel est amené à effectuer **une partie de son travail depuis l'étranger**, et ce **quelle qu'en soit la raison** (télétravail, voyages professionnels, formations, détachement, pluriactivité...), **une procédure déclarative** doit impérativement être effectuée auprès du CCSS soit via support papier, soit via SECULine (procédure DEMDET). On vous explique tout !

Pour mieux comprendre, il faut avoir à l'esprit les 2 règles suivantes : d'une part, le salarié est, de manière générale, **affilié à la sécurité sociale du pays dans lequel il exerce son activité professionnelle** et d'autre part, il **ne peut être soumis qu'à une seule législation sociale nationale** pour une même période de travail. Dès lors, en cas de travail partiel ou temporaire dans un autre pays, qu'en est-il ? La réglementation européenne prévoit des exceptions permettant de maintenir l'affiliation au Luxembourg mais pour cela, l'employeur a l'obligation d'accomplir certaines formalités dans le but d'obtenir le **certificat A1** attestant du régime de sécurité sociale applicable au travailleur.

Ainsi, après analyse de votre déclaration, si les conditions pour un maintien de l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise sont remplies, le CCSS émettra ce fameux certificat A1 pour les activités exercées dans l'Union Européenne, l'Espace Economique Européen, en Suisse et au Royaume-Uni. Pour les autres pays, on parlera d'attestation relative à la législation applicable.

Trois situations sont principalement à distinguer et nécessitent obligatoirement un certificat A1 :

- **Le télétravail des salariés non-résidents** : cette situation constitue en effet **une hypothèse d'occupation simultanée dans plusieurs Etats membres**.
- **Les activités régulières dans deux ou plusieurs Etats membres** : sont concernées les personnes qui exercent **régulièrement une activité professionnelle dans deux ou plusieurs États** membres de l'Union Européenne (UE), de l'Espace Economique Européen (EEE), en Suisse ou au Royaume-Uni.
- **Le détachement** : sont concernés les salariés qui sont envoyés par leurs employeurs dans un autre État membre de l'Union Européenne, de l'Espace Economique Européen, en Suisse ou au Royaume-Uni afin d'y exercer **ponctuellement** une activité professionnelle pour le compte de l'employeur.

Cette activité à l'étranger doit être déclarée au moyen de **différents formulaires** qui sont à retrouver sur le site du CCSS sous la rubrique « employeurs », puis « secteur privé », et enfin « activités à l'étranger ». Dans tous les cas, la déclaration doit être adressée au CCSS **avant le début de l'activité à l'étranger !**

- **En cas de détachement**

Lorsqu'il envoie un salarié en détachement à l'étranger, il conviendra pour l'employeur de faire une déclaration électronique via SECULine ou de compléter le **formulaire « Demande de détachement dans un État membre »** ou **« Demande de détachement dans un pays tiers »** (sur support papier).

Le CCSS examine la conformité de la demande par rapport à la législation luxembourgeoise et aux règlements européens afin de déterminer si l'affiliation du salarié à la sécurité sociale luxembourgeoise peut être maintenue pendant la durée du détachement.

- **En cas d'activités régulières dans deux ou plusieurs États membres**

Afin de déterminer la législation applicable, l'employeur doit **obligatoirement** soumettre auprès du CCSS une déclaration électronique via SECULine ou compléter le **formulaire « Exercice d'activités dans deux ou plusieurs États membres (pluriactivité) »** sur support papier.

Désormais, ce formulaire de déclaration est identique pour tous les salariés, qu'ils soient **résidents et non-résidents**. Par contre, la procédure appliquée à la suite de cette déclaration sera différente.

Pour les résidents luxembourgeois, **la législation applicable sera déterminée par le CCSS** qui décidera si oui ou non le salarié relève de la sécurité sociale luxembourgeoise. Si tel est le cas le CCSS délivrera le certificat A1. A l'inverse, c'est l'organisme compétent du pays étranger qui prendra position et délivrera le certificat A1.

Pour obtenir son certificat A1, le salarié non-résident, devra quant à lui informer **l'organisme social compétent de son pays de résidence** afin qu'il détermine la législation applicable. Il est de pratique courante que l'employeur se charge de cette démarche.

Dans le cas où aucune démarche n'aurait été entreprise par l'employeur et le salarié non-résident, ce sera le CCSS qui avertira l'organisme du pays de résidence du salarié quand il sera informé de l'activité transfrontalière du salarié via l'une des 2 modalités pratiques énoncées ci-dessus (déclaration papier ou électronique via SECULine).

Il appartient toujours à l'organisme de l'État membre de résidence de prendre la décision relative à la détermination de la législation applicable et d'en informer le CCSS. Ici aussi, si la législation luxembourgeoise est désignée comme étant applicable, le CCSS délivrera un certificat A1. A l'inverse, c'est l'organisme compétent du pays étranger qui se chargera d'émettre ce document.

- **En cas de télétravail**

Dans un tel cas, il faudra compléter le même formulaire que pour la pluriactivité. Ici aussi, c'est donc **l'organisme social compétent du pays de résidence du salarié qui déterminera la législation applicable** et en informera le CCSS.

Comme indiqué en introduction, **cette nouvelle procédure déclarative, vient remplacer le formulaire de déclaration en ligne** que nous connaissions depuis juillet 2023 pour le télétravail transfrontalier. L'enjeu pour le salarié non résident sera donc de demander par le biais de cette nouvelle procédure **l'application de l'accord-cadre** afin de pouvoir télétravailler jusqu'à 49% de son activité professionnelle tout en restant sous sécurité sociale luxembourgeoise.

**Une fois que vous avez sélectionné le bon formulaire à compléter,** différentes informations devront être renseignées et notamment :

- Les données signalétiques de l'employeur et de l'employé ;
- La date de début et la date de fin de la période prévisible du détachement, du télétravail ou de la pluriactivité.

Pour la pluriactivité et le télétravail, il faudra en outre préciser :

- Dans le cadre relatif au **télétravail**, si l'activité relève en toute ou partie du télétravail et si le salarié souhaite se voir appliquer le bénéfice de l'accord-cadre.
- Le **pourcentage d'activité dans chacun des pays concernés** et pas seulement dans l'État de résidence (le cas échéant, le Luxembourg inclus) **en distinguant spécifiquement le pourcentage de télétravail et le taux d'activité hors télétravail**. La somme de tous les pourcentages indiqués dans les champs du tableau **doit être égale à 100%** (Luxembourg et autre(s) Etat(s) membre(s)).
- Si le salarié exerce **une autre activité professionnelle** (indépendante ou pour le compte d'un autre employeur) et préciser le(s) pays d'exercice et sa nature.

## 2 COTISATION À LA CHAMBRE DES SALARIÉS

Comme chaque année, les employeurs seront tenus de verser la cotisation à la Chambre des salariés. Celle-ci sera réclamée aux employeurs par l'extrait de compte envoyé au mois de juillet par le Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Cette cotisation, longtemps fixée à 31€, est désormais de **35€ par salarié**. Ce montant a été prélevé du salaire net des employés lors du payroll du mois de mars.

Il est à noter que cette cotisation n'est à payer qu'**une fois pour chaque salarié**. En cas de multiples employeurs, la cotisation pour la Chambre des salariés est à payer par celui auprès duquel la durée du travail est plus longue. En cas d'égalité de la durée de travail, l'affiliation la plus ancienne détermine l'employeur compétent pour la perception de la cotisation.

Au mois de mai, le Centre Commun de la Sécurité Sociale adressera un relevé à tous les employeurs reprenant les salariés pour lesquels ils devront verser les cotisations pour la Chambre des salariés ainsi que le montant de ladite cotisation. D'éventuels redressements concernant l'affiliation de ces salariés pourront dès lors encore être effectués avant l'envoi de la facture au mois de juillet.

## 3 MODALITÉS POUR ENGAGER DES ÉLÈVES OU ÉTUDIANTS

Les vacances d'été n'étant plus si loin, certains d'entre vous réfléchissent sûrement déjà à **embaucher des élèves ou des étudiants** pour remplacer du personnel en congés. Pour cela, certaines formalités doivent être respectées.

Le contrat entre l'employeur et l'étudiant doit impérativement être conclu **par écrit, au plus tard au moment de son entrée en service**.

A défaut de contrat écrit, l'engagement est réputé fait sous contrat de travail à durée indéterminée; la preuve du contraire n'est pas possible. Il n'est donc pas possible d'engager un étudiant oralement.

AVRIL 2024

Le contrat étudiant doit être rédigé en 3 exemplaires :

- un pour l'étudiant
- un pour l'employeur
- un pour l'Inspection du travail et des mines (ITM) : le contrat et une copie de la carte d'identité doivent être envoyés à l'ITM dans les 7 jours suivant le début du contrat par courrier simple ou par MyGuichet.lu.

La durée d'occupation ne peut dépasser **2 mois ou 346 heures** par année civile, peu importe s'il s'agit d'un ou de plusieurs contrats auprès d'un ou plusieurs employeurs. Il est donc possible de conclure un ou plusieurs contrats d'étudiant à temps partiel sur une durée d'occupation supérieure à 2 mois pendant une ou plusieurs vacances scolaires à condition de ne pas dépasser 2 fois 173 heures (= 346 heures) par année civile.

Concernant la rémunération à verser à l'élève ou l'étudiant, celle-ci ne peut être inférieure à 80% du salaire social minimum. À l'indice 944,43 l'élève/étudiant a droit aux montants minima repris dans le tableau ci-après, gradués en raison de l'âge.

Salaire des élèves et étudiants (indice 944,43)		
	taux mensuel	taux horaire
18 ans accomplis	2.056,74 €	11,8887 €
17 ans accomplis	1.645,39 €	9,5109 €
15 et 16 ans accomplis	1.542,56 €	8,9165 €

L'employeur est tenu de faire une déclaration d'entrée au Centre commun de la sécurité sociale. En revanche, **seule la cotisation patronale relative à l'assurance contre les accidents du travail sera due.**

Ainsi, la rémunération de l'étudiant n'est soumise ni à l'assurance maladie, ni à l'assurance pension, ni à l'assurance dépendance. Pour l'employeur, le coût total d'un salaire étudiant sera donc limité au salaire brut majoré de la cotisation assurance accident.

Par ailleurs, l'étudiant est **exempt d'impôt** pour autant que son **salaire horaire ne dépasse pas 16€/heure**. Le salaire brut versé à l'étudiant sera dès lors identique à son salaire net. Pour cela, l'employeur devra cependant adresser une demande à l'Administration des contributions directes. Cette demande est à faire une fois par an pour tous les étudiants, elle n'est donc pas nominative. Il est dès lors conseillé à l'employeur de faire cette demande lors de l'embauche du premier étudiant de l'année civile.

[sommaire](#)

## 4 ALLEMAGNE : MODALITÉS D'APPLICATION DU SEUIL DES 34 JOURS

L'Allemagne et le Luxembourg ont signé une nouvelle convention fiscale contre la double imposition permettant désormais aux résidents fiscaux allemands de travailler jusqu'à 34 jours (contre 19 auparavant) en dehors du Luxembourg tout en restant taxés entièrement au Luxembourg. Cette nouvelle convention est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Mais quelles en sont les modalités d'application ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les salariés résidents fiscaux en Allemagne bénéficient désormais d'un seuil de tolérance fiscale de 34 jours, comme leurs voisins belges et français.

Cependant, on observe des modalités d'application différentes entre ces 3 pays.

Via la circulaire L.G.-Conv. D.I. n° 71 du 18 mars 2024, l'Administration fiscale luxembourgeoise a clarifié les dispositions du nouvel avenant modifiant la Convention fiscale contre la double imposition entre l'Allemagne et le Luxembourg.

Plusieurs points importants en ressortent, notamment :

- Le seuil fiscal de 34 jours ne subit **aucun prorata** : un salarié à temps partiel ou qui commencerait/terminerait un contrat de travail en cours d'année peut dès lors bénéficier de l'entièreté de son seuil de tolérance fiscale de 34 jours. Pour rappel cependant, le seuil de tolérance fiscale englobe le télétravail, formation à l'étranger, meeting client, déplacement professionnel ... En bref, tous les jours prestés en dehors du territoire luxembourgeois et ne se limite pas au télétravail uniquement ! ;
- L'Allemagne précise qu'une **durée de travail de 30 minutes hors Luxembourg est tolérée** avant qu'une journée ne soit décomptée dudit seuil de 34 jours ;
- Les **astreintes passives** (temps durant lequel le salarié n'est pas à la disposition de son employeur ni présent sur son lieu de travail et en attente d'une éventuelle intervention) doivent être décomptées du seuil de tolérance et ce, même si le salarié n'est à appeler à intervenir.

Il convient dès lors de prendre en compte ces modalités lors de la mise en œuvre dans la société des règles relatives au travail en dehors du Luxembourg et plus particulièrement dans le cadre du télétravail.

AVRIL 2024

## 5 DERNIÈRE LIGNE DROITE POUR LES DOSSIERS INFPC

Comme vous le savez, chaque année, les employeurs peuvent bénéficier d'une aide financière relative aux coûts de formation investis l'année précédente. Pour cela, il est impératif d'introduire votre dossier INFPC avant le 31 mai !

Les employeurs peuvent bénéficier d'une aide financière de 15% du coût investi en 2023 dans la formation de leurs salariés.

Les principaux coûts éligibles au remboursement sont:

- Les salaires des participants ainsi que ceux des formateurs internes à l'entreprise
- Les frais des organismes de formations externes
- Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration liés aux formations

L'investissement en formation est plafonné selon la taille de l'entreprise :

- 20% de la masse salariale pour les entreprises de 1 à 9 salariés
- 3% de la masse salariale pour les entreprises de 10 à 249 salariés
- 2% de la masse salariale pour les entreprises de plus de 249 salariés

Soit pour une société de 5 salariés, un remboursement possible à hauteur de 15% sur les 20% de votre masse salariale investie en formation, ou pour une société de 100 salariés, un remboursement jusqu'à 15% sur les 3% de votre masse salariale investie en formation.

L'aide est majorée de 20% pour les salariés formés alors qu'ils sont sans diplôme et avec une ancienneté inférieure à 10 ans, ou s'ils ont plus de 45 ans.

Afin d'obtenir ce remboursement, un dossier spécifique doit être complété et documenté avec notamment des factures, les listes de présence signées, des données concernant les salariés et la masse salariale.

Cette année, le délai habituel s'applique. Il conviendra donc de remettre une demande de cofinancement à l'Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC) le **31 mai 2024 au plus tard**.

[sommaire](#)