

# Septembre 2016

## SOMMAIRE

1. En route vers la réforme fiscale
2. Modification du calcul de l'AN voiture
3. Revalorisation des chèques-repas
4. Le projet de loi concernant l'organisation du temps de travail
5. Le report du congé annuel
6. Où en est la réforme du congé parental ?
7. Quid de la prochaine indexation des salaires ?

### 1. En route vers la réforme fiscale

Une nouvelle étape a été franchie dans le cadre de la réforme fiscale 2017 : le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés ce 26 juillet. Y figurent les mesures précédemment annoncées mais également d'autres modifications qui impacteront le traitement des salaires ou l'imposition des personnes physiques.

#### **Suppression de l'impôt d'équilibrage budgétaire**

L'impôt d'équilibrage budgétaire de 0,5% introduit en 2015 sera supprimé au 1er janvier 2017.

#### **Nouveau barème d'imposition**

Le barème d'imposition applicable aux personnes physiques est réagencé dans un souci d'équité sociale. Les ménages les plus modestes et les classes moyennes trouveront leur pouvoir d'achat renforcé. Dans l'esprit de solidarité, ceux disposant des revenus les plus importants seront amenés à contribuer davantage. C'est ainsi que deux nouvelles tranches d'imposition seront créées :

Pour les contribuables rangés en classe 1 et classe 1A :

- 41% pour les revenus entre 150.000 € et 200.004 € par an ;
- 42% pour les revenus supérieurs à 200.004 € par an.

Pour les contribuables rangés en classe 2, les revenus sont doublés.

Taux d'imposition	Classe 1 et 1A	Classe 2
41%	Revenus entre 150.000 € et 200.004 € par an	Revenus entre 300.000 € et 400.008 €
42%	Revenus supérieurs à 200.004 € par an	Revenus supérieurs à 400.008 €

### Progressivité du crédit d'impôt

La réforme introduit une progressivité du crédit d'impôt qui se base sur les différentes tranches de salaire brut. Les montants varieront selon les cas entre 0 et 600 €. A partir d'un salaire brut de 80.000 € par an, les crédits d'impôt ne seront plus accordés.

Revenus annuels entre 936 € et 11.265 €	de 300 € à 600 € par an
Revenus annuels entre 11.266 € et 40.000 €	600 € par an
Revenus annuels entre 40.001 € et 79.999 €	de 600 € à 0 € par an

### Prise en compte du taux d'émission de CO2 dans le calcul de l'avantage en nature voiture

L'avantage en nature, imposable sur le salaire mensuel, relatif aux voitures de fonction fixé actuellement à 1,5% de la valeur du véhicule neuf (TVA comprise) se verra modulé à la baisse ou à la hausse (de 0,5 % à 1,8%) en fonction des émissions de CO2 et du type de motorisation du véhicule.

Catégories d'émissions de CO2	Motorisation essence (seule ou hybride) ou avec motorisation au gaz naturel ou comprimé (GNC)	Motorisation diesel (seule ou hybride)	Motorisation à 100% électrique ou à l'hydrogène
0 g/km	-	-	0,50%
> 0-50 g/km	0,80%	1%	-
> 50-110 g/km	1%	1,20%	-
> 110-150 g/km	1,30%	1,50%	-
> 150 g/km	1,70%	1,80%	-

Pour les voitures qui font l'objet d'un contrat non-échu au 1er janvier 2017, l'avantage est calculé jusqu'à l'échéance normale du terme au taux actuel de 1,5%.

### **Fiche de retenue d'impôt pluriannuelle**

Il est prévu de remplacer l'émission annuelle des fiches de retenue d'impôt par des fiches pluriannuelles. Une nouvelle fiche est émise uniquement dans les cas où un changement de la situation fiscale du contribuable présuppose une modification des paramètres fiscaux inscrits sur la fiche.

Ce nouveau système est mis en place par un contact électronique entre l'ACD et l'employeur, ce qui supprimera le volume substantiel de papier nécessaire pour l'impression et l'envoi annuel des fiches de retenue d'impôt. Cela contribuera aussi à une simplification administrative dans l'intérêt du salarié, de l'entreprise et de l'ACD.

### **Revalorisation du chèque-repas de 8,40 € à 10,80 €**

A l'heure actuelle, l'avantage en nature lié au chèque-repas est de 2,80 € à condition que la valeur faciale du chèque-repas ne dépasse pas 8,40 €. Autrement dit, le salarié qui reçoit un chèque-repas d'une valeur maximale de 8,40 € n'est pas imposé s'il y contribue personnellement à raison de 2,80 €.

A partir de janvier 2017, l'avantage en nature lié au chèque-repas passera de 2,80 € à 3,60 € pour autant que la valeur faciale du chèque-repas ne dépasse pas 10,80 €. Moyennant une participation de 3,60 €, les salariés ne seraient donc pas imposés sur le chèque-repas d'une valeur maximale de 10,80 €.

Dans le cas où l'employeur prend la totalité du coût des chèques-repas à sa charge, le salarié serait imposé d'un montant de 3,60 € par chèque-repas dans la mesure où la valeur faciale du chèque ne dépasse pas 10,80 €. Si cela était le cas, la différence entre le montant octroyé et 10,80 € devrait être ajoutée à l'avantage en nature de 3,60 €. Cela signifie également que si l'employeur décide de maintenir la valeur faciale du chèque-repas à 8,40 €, le salarié verrait sa charge fiscale augmentée de 2,80 à 3,60 € s'il ne contribue pas personnellement.

A noter que l'employeur reste libre de fixer la valeur du chèque-repas qu'il accorde à ses employés.

### **Option pour imposition individuelle pour couple marié**

À partir du 1er janvier 2018, les couples mariés résidents ou non-résidents pourront opter pour une imposition individuelle.

### **Adaptation de l'imposition des frontaliers mariés**

À partir du 1er janvier 2018, l'imposition des contribuables non-résidents mariés sera remaniée pour permettre d'accorder dès l'émission de la fiche de retenue le taux d'impôt qui prend en considération l'intégralité des revenus du ménage tout en exonérant bien entendu les revenus dont l'imposition appartient à l'état de résidence du frontalier. Au courant de l'année 2017, l'ACD contactera les couples mariés non-résidents et vérifiera leur situation financière. Cela entraînera pour les frontaliers mariés qui ne fourniront pas les informations concernant le revenu du ménage l'enregistrement par défaut dans la classe d'impôt 1.

## 2. Modification du calcul de l'AN voiture

A la faveur du projet de loi sur la réforme fiscale 2017 qui devrait être voté avant la fin de l'année, une nouvelle méthode d'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature voiture en fonction du taux d'émission de CO2 entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

L'avantage en nature, imposable sur le salaire mensuel, relatif aux voitures de fonction fixé actuellement à 1,5% de la valeur du véhicule neuf (TVA comprise) se verra modulé à la baisse ou à la hausse (de 0,5 % à 1,8%) en fonction des émissions de CO2 et du type de motorisation du véhicule.

Catégories d'émissions de CO2	Motorisation essence (seule ou hybride) ou avec motorisation au gaz naturel ou comprimé (GNC)	Motorisation diesel (seule ou hybride)	Motorisation à 100% électrique ou à l'hydrogène
0 g/km	-	-	0,50%
> 0-50 g/km	0,80%	1%	-
> 50-110 g/km	1%	1,20%	-
> 110-150 g/km	1,30%	1,50%	-
> 150 g/km	1,70%	1,80%	-

Pour les voitures qui font l'objet d'un contrat non-échu au 1er janvier 2017, l'avantage est calculé jusqu'à l'échéance normale du terme au taux actuel de 1,5%.

## 3. Revalorisation des chèques-repas

Dans le cadre de la réforme fiscale 2017, le gouvernement souhaite revaloriser les chèques-repas.

A l'heure actuelle, l'avantage en nature lié au chèque-repas est de 2,80 € à condition que la valeur faciale du chèque-repas ne dépasse pas 8,40 €. Autrement dit, le salarié qui reçoit un chèque-repas d'une valeur maximale de 8,40 € n'est pas imposé s'il y contribue personnellement à raison de 2,80 €.

A partir de janvier 2017, l'avantage en nature lié au chèque-repas passera de 2,80 € à 3,60 € pour autant que la valeur faciale du chèque-repas ne dépasse pas 10,80 €. Moyennant une participation de 3,60 €, les salariés ne seraient donc pas imposés sur le chèque-repas d'une valeur maximale de 10,80 €.

Dans le cas où l'employeur prend la totalité du coût des chèques-repas à sa charge, le salarié serait imposé d'un montant de 3,60 € par chèque repas dans la mesure où la valeur faciale du chèque ne dépasse pas 10,80 €. Si cela était le cas, la différence entre le montant octroyé et 10,80 € devrait être ajoutée à l'avantage en nature de 3,60 €. Cela signifie également que si l'employeur décide de maintenir la valeur faciale du chèque-repas à 8,40 €, le salarié verrait sa charge fiscale augmentée de 2,80 à 3,60 € s'il ne contribue pas personnellement.

A noter que l'employeur reste libre de fixer la valeur du chèque-repas qu'il accorde à ses employés.

#### 4. Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail

Ce 21 juillet 2016, un projet de loi concernant l'organisation du temps de travail a été déposé à la Chambre des Députés. Il devrait être voté avant la fin de l'année étant donné que les dispositions actuelles relatives à la période de référence et à la durée de travail hebdomadaire moyenne (articles 211-6 à 211-10 du code du travail) sont limitées au 31 décembre 2016.

##### *Modifications en matière de période de référence*

Ce projet de loi vise essentiellement à allonger la période de référence légale de un à quatre mois. Il s'agit d'une option offerte à l'employeur qui peut opter selon ses propres besoins pour une période de référence d'une durée de son choix mais au maximum de 4 mois. Avant de prendre cette décision, l'employeur doit respecter la procédure d'information et de consultation prévue à l'article 414-3 du code du travail, qui prévoit explicitement que la délégation du personnel a pour mission « *de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail* ». La décision ainsi prise devra être notifiée à l'Inspection du travail et des mines (ITM) dans le mois de sa prise d'effet.

Cela étant, la possibilité d'étendre la période de référence jusqu'à 12 mois par voie de convention collective de travail est maintenue.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT), l'allongement de la période de référence sera conditionné par l'octroi de jours de congés supplémentaires.

Période de référence	Congés supplémentaires
entre plus d'1 mois et 2 mois au maximum	1,5 jours
entre plus de 2 mois et 3 mois au maximum	3 jours
entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum	3,5 jours

Ces congés supplémentaires seront applicables uniquement dans les entreprises qui introduisent une période de référence supérieure à 1 mois et uniquement pour les périodes de référence accompagnées d'un POT.

Pour les entreprises qui décident de maintenir la période de référence à 1 mois ainsi que dans les cas où un système d'horaire mobile remplace le POT, il n'y aura aucune nouvelle obligation en matière de congé supplémentaire.

Dans le cadre de chaque POT, le projet de loi limite également le dépassement du temps de travail mensuel normal à 12,5 %, voire 10 %.

Période de référence	Limite du dépassement
entre plus de 1 mois et 3 mois au maximum	12,50%
entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum	10%

Par rapport à une moyenne hebdomadaire de 40 heures sur un mois, cela équivaut à 45 heures (12,5 %) et 44 heures (10%). Toute heure travaillée au-delà de ces moyennes hebdomadaires est automatiquement compensée comme heure supplémentaire (sans possibilité de récupération à l'intérieur de la période de référence).

A noter qu'en présence de dispositions en matière de période de référence dans la convention collective, ne seront applicables ni les congés supplémentaires ni les limites de 12,5% (voire 10%).

#### *En matière de plan d'organisation du travail (POT)*

Le projet de loi maintient le POT (le plan d'organisation du travail) dont la durée légale reste d'un mois sauf dans les cas où la période de référence est inférieure à un mois. La période de référence pourra être couverte par plusieurs POT successifs.

Cependant, en matière de changement de POT, le projet de loi supprime la possibilité pour les entreprises d'invoquer des événements imprévisibles ou des cas de force majeure pour modifier l'horaire de travail en cours d'application du POT. Dorénavant, le POT sera modifiable moyennant un préavis d'au moins trois jours.

En cas de litige sur la conformité du POT, celui-ci est d'abord soumis à l'ITM et en l'absence d'un accord entre les parties, à l'Office national de concertation.

#### *En matière d'horaire mobile*

Le projet de loi ne porte pas de changements majeurs aux dispositions relatives à l'horaire mobile qui peut se substituer au POT. Dorénavant, un tel système ne pourra être introduit qu'avec l'accord de la délégation du personnel ou, s'il n'y en pas, avec l'accord de tous les salariés (quel que soit leur nombre dans l'entreprise). L'employeur est également tenu de mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

## **5. Le report du congé annuel**

A l'approche du dernier trimestre de l'année, il est utile de rappeler les règles applicables en matière de report de congé annuel. En principe, le congé annuel payé doit être entièrement accordé et pris durant l'année en cours. Cependant, dans certains cas et sous certaines conditions, il peut être reporté au-delà du 31 décembre.

A titre d'exception, un report du congé au-delà du 31 décembre de l'année en cours est possible dans les 4 cas suivants :

- Le congé proportionnel à la **première année de service** auprès d'un employeur peut être reporté jusqu'au 31 décembre de l'année suivante. Pour cela, le salarié devra faire une demande à son employeur mais celui-ci ne pourra pas lui refuser ce report. (Art. L 233-9 alinéa 2 du Code du travail)
- Le congé non pris à la fin de l'année en raison des besoins du service ou des souhaits justifiés d'autres salariés peut être reporté jusqu'au 31 mars de l'année suivante. (Art. L 233-10 du Code du travail)
- Les jours de congés annuels non encore pris par la femme enceinte au début de son congé de maternité pourront être reportés à l'année suivante, en principe jusqu'au 31 mars de

l'année suivante (Art. L332-3 du Code du travail). Il en est de même pour le congé d'accueil et le congé parental.

- Suite à un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJCE ; « Schultz-Hoff » ; 20 janvier 2009), le salarié victime d'une longue période de maladie ne doit plus perdre son droit au congé annuel. Ainsi, à défaut de pouvoir prendre ses jours de congés au cours de l'année pour laquelle ils sont dus en raison d'une incapacité de travail, le salarié est en droit de bénéficier d'un report de ses congés sur l'année suivante.

Pour autant, l'employeur est toujours autorisé à mettre en place un système plus souple de report du congé (par exemple : report illimité des jours de congés d'une année sur l'autre; mise en place d'un compte épargne temps... )

Lorsque l'employeur indique sur les fiches de salaire le report des heures de congés non prises d'une année à l'autre, le report est alors présumé comme illimité. Les congés non pris peuvent alors être utilisés jusqu'au 31 décembre.

En revanche, le fait que l'employeur ait accordé une fois le report des jours de congés au 31 mars de l'année suivante ne doit pas s'analyser en un usage de l'entreprise de reporter systématiquement les jours de congés non pris à l'année suivante.

## 6. Où en est la réforme du congé parental ?

Le projet de loi portant réforme du congé parental a effectivement été déposé à la Chambre des députés le 15 janvier 2016. Depuis lors, le parcours législatif s'est poursuivi. Différentes instances (dont la Chambre des salariés, la Chambre de Commerce, le Conseil d'Etat) ont rendu leur avis. Fin juillet 2016, la Commission de la Famille et de l'Intégration a adopté des amendements au projet initialement déposé. Le projet devrait être présenté et discuté en séance publique à la Chambre des Députés lors de la rentrée parlementaire de manière à ce qu'il puisse être voté au mois d'octobre 2016.

[Pour plus de détails sur la réforme du congé parental](#) renvoi au pinboard de janvier 2016

## 7. Quid de la prochaine indexation des salaires en 2016 ?

Selon les dernières prévisions du STATEC, il est de plus en plus probable que la prochaine indexation ait lieu au quatrième trimestre 2016. En effet, l'inflation accumulée depuis la dernière indexation s'élève désormais à 2,22% (sachant que 2,5% sont requis pour le dépassement du seuil).

*Le Pinboard de Securex Luxembourg a comme but exclusif l'information de nos clients sur les changements et nouveautés légales et administratives dans les domaines de compétence de Securex Luxembourg s.a. Il n'a pas valeur de conseil légal et ne dispense pas de la consultation d'un juriste qualifié avant toute action spécifique. Securex Luxembourg s.a. ne peut en aucun cas être tenu pour responsable des conséquences de l'utilisation faite par des tiers de l'information qu'il contient.*