

## Pinboard - Janvier 2018

### SOMMAIRE

1. La nouvelle loi sur les congés extraordinaires enfin votée !
2. Cartes d'impôts 2018
3. Nouvelle circulaire « Stock Options »
4. Calcul des salaires – nouveaux paramètres sociaux
5. Année de transition pour l'aide au cofinancement
6. Nouveaux formulaires pour l'indemnité compensatoire en cas de reclassement professionnel

### 1. La nouvelle loi sur les congés extraordinaires enfin votée !

Plus d'un an après avoir été déposé, le projet de loi relatif aux congés pour raison d'ordre personnel, au congé postnatal et au congé pour raisons familiales a enfin été adopté à la suite de plusieurs adaptations. Les nouvelles dispositions entrent en vigueur au 1er janvier 2018.

#### ***Le congé pour raison d'ordre personnel***

Plus généralement appelé « congé extraordinaire », ce congé est celui dont jouit un salarié en plus de son congé ordinaire lorsqu'un événement familial l'oblige à s'absenter de son lieu de travail.

Le congé extraordinaire doit être pris consécutivement à l'évènement auquel il est lié. Il ne peut être reporté sur le congé ordinaire, sauf accord de l'employeur. Une exception est cependant prévue pour le congé de paternité (voir ci-dessous).

<u>Evènements</u>	<u>Avant</u>	<u>Nouvelle loi</u>
Enrôlement au service militaire	1 jour	<b>Suppression</b>
Décès d'un parent au 2ème degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire	1 jour	1 jour
Accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption	2 jours	<b>10 jours</b>
Naissance d'un enfant (pour le père)	2 jours	<b>10 jours</b>
Mariage ou déclaration de partenariat d'un enfant	2 jours	<b>1 jour mais uniquement pour le mariage ; Suppression pour le PACS</b>
Déménagement	2 jours	<b>2 jours par période de 3 ans</b>
Décès du conjoint ou partenaire	3 jours	3 jours
Décès d'un parent au 1er degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire	3 jours	3 jours
Mariage du salarié	6 jours	<b>3 jours</b>
Déclaration de partenariat du salarié	6 jours	<b>1 jour</b>
Décès d'un enfant mineur	3 jours	<b>5 jours</b>

### ***Le congé paternité***

Le changement majeur de cette nouvelle loi concerne le congé paternité, porté à 10 jours contre 2 auparavant. Ces 10 jours de congés accordés pour la naissance d'un enfant ou l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption sont fractionnables. Ils doivent cependant être pris dans les 2 mois de la naissance ou de l'accueil de l'enfant.

Ces congés sont en principe fixés selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé devra être pris en une seule fois immédiatement après la naissance ou l'accueil de l'enfant.

Le salarié devra informer son employeur, avec un délai de préavis de 2 mois, des dates auxquelles il prévoit de prendre ce congé. Il devra transmettre un écrit accompagné d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement, ou le cas échéant, une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil de l'enfant. A défaut pour le salarié de respecter ce délai de notification, l'employeur pourra réduire le congé à 2 jours.

Concernant le financement de ce congé, les 2 premiers jours restent à la charge de l'employeur alors que les 8 autres jours relèvent du budget de l'Etat. L'employeur devra dès lors faire une demande de remboursement des salaires ainsi avancés dans un délai de 5 mois à compter de la naissance ou de l'accueil de l'enfant. Pour ce faire, il devra joindre des pièces justificatives à l'appui de sa demande, laquelle doit être adressée au Ministre du travail. Le salaire pris en compte pour le remboursement est cependant limité au quintuple du salaire social minimum, soit un montant de 9.992,95€.

### ***Le congé postnatal***

La nouvelle loi pose désormais le principe de l'allongement généralisé du congé postnatal à 12 semaines. La durée de ce congé était auparavant de 8 semaines et n'était portée à 12 semaines qu'en cas d'allaitement ou de naissance prématurée ou multiple.

De la même manière, le congé d'accueil d'un enfant de moins de 12 ans est également porté de 8 à 12 semaines.

### ***Le congé pour raisons familiales***

Le congé pour raisons familiales a pour but de permettre aux parents ayant un enfant à charge d'être présents auprès de leur enfant lorsque celui-ci a une maladie grave, un accident, ou tout autre problème de santé.

La nouvelle loi introduit un système offrant aux parents une plus grande flexibilité. Le texte prévoit en effet un nombre de jours de congés utilisables par tranche d'âges de l'enfant.

- Entre 0 et moins de 4 ans accomplis : 12 jours de congés
- Entre 4 ans et le jour précédent le 13ème anniversaire de l'enfant : 18 jours de congés
- Entre 13 ans et jusqu'au 18 ans accomplis : 5 jours de congés mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Le nombre de jours de congés est indiqué par enfant et attribué pour une tranche d'âge (et non par année). Cela signifie que les 12 jours de congés pour un enfant de moins de 4 ans peuvent être utilisés à n'importe quel moment durant les 4 premières années de l'enfant (et non plus à raison de deux jours par an).

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné. En revanche les parents ne sont pas autorisés à prendre ce congé en même temps.

Disposition transitoire : Les jours de congés pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

## **2. Cartes d'impôt 2018**

En ce début d'année, plus de 600.000 fiches de retenues d'impôt sont établies et délivrées par l'Administration des Contributions Directes. Il appartient au salarié de contrôler l'exactitude des données reprises sur sa carte et de la transmettre à son employeur.

Suite à la réforme fiscale, les contribuables non-résidents mariés doivent se montrer particulièrement attentifs au moment de vérifier leurs cartes d'impôt. Ils se voient attribuer la classe d'impôt 1 à défaut d'avoir manifesté leur volonté d'être assimilés fiscalement aux contribuables résidents. A l'inverse, s'ils ont opté pour être assimilés, un taux d'imposition fixe sera inscrit sur leurs fiches de retenue d'impôt.

Pour aider les contribuables à y voir plus clair, l'Administration des Contributions Directes a précisé les différents cas de figure dans une newsletter disponible en ligne :

[http://www.impotsdirects.public.lu/fr/archive/newsletter/2018/nl\\_19012018.html](http://www.impotsdirects.public.lu/fr/archive/newsletter/2018/nl_19012018.html)

Pour rappel, les conditions pour l'assimilation fiscale sont les suivantes :

- Soit au moins 90% des revenus mondiaux d'un des deux conjoints est imposable à Luxembourg. A noter que les 50 premiers jours non imposables au Luxembourg en vertu d'une convention contre la double imposition sont assimilés aux revenus imposables au Luxembourg pour le calcul de ce seuil de 90%.
- Soit pour les contribuables non-résidents qui habitent en Belgique, 50% des revenus professionnels du ménage sont imposables à Luxembourg.
- Soit les revenus nets perçus à l'étranger ne dépassent pas 13.000 € par an.

A noter que le contribuable non-résident peut exprimer et même modifier son choix quant à l'assimilation à n'importe quel moment au cours de l'année 2018, et encore jusqu'au 31 mars 2019.

A l'avenir, il se pourrait que le salarié soit dispensé de remettre sa fiche de retenue d'impôt à l'employeur. En effet, suite à l'introduction d'une nouvelle disposition dans le code des impôts sur les revenus, l'Administration des contributions directes est habilitée à transmettre également une version électronique de la carte d'impôt directement à l'employeur.

### **3. Nouvelle circulaire « Stock Options »**

L'Administration des contributions directes (ACD) a publié ce 29 novembre 2017 une nouvelle circulaire concernant le « régime d'imposition des plans d'options sur acquisition d'actions », soit les stock-options et les warrants.

Ce qu'il faut en retenir :

#### ***Augmentation de la base imposable de 17,5% à 30%***

L'attribution des stock-options ou de warrants par l'employeur aux salariés constitue pour ces derniers un avantage en nature à imposer. A partir de 2018, la valeur d'une option librement cessible est présumée s'établir à 30% de la valeur sous-jacente. Le taux retenu était précédemment de 17,5%.

De plus, pour que les plans de warrants puissent être fiscalement évalués sur base de ce nouveau taux, trois conditions dites « raisonnables » doivent être remplies :

- la quote-part des warrants ne doit pas dépasser 50% de la rémunération brute annuelle totale (warrants compris) du salarié ;
- le plan de warrants doit bénéficier aux cadres supérieurs, tels que définis dans l'article 211-37 du Code du travail ;
- le prix du warrant ne doit pas dépasser 60% de la valeur sous-jacente du titre.

### ***Reporting électronique des stock-options et warrants***

A partir de 2018, les employeurs doivent communiquer de manière détaillée avec l'ACD dès le moment où les stock-options ou les warrants sont mis à disposition des salariés (c'est-à-dire au moment où ces avantages sont imposés). Ce reporting doit être effectué par voie électronique suivant les modalités fixées par l'Administration. De plus, pour les plans de warrants, les employeurs devront indiquer le montant du salaire annuel brut présumé de chaque bénéficiaire.

Securex peut vous assister dans l'accomplissement de ces formalités.

## **4. Calcul des salaires – nouveaux paramètres sociaux**

### ***Taux de cotisations patronales 2018***

A compter du 1er janvier 2018, le taux de cotisation de l'assurance accident passe de 1% à 0,90%.

Type	Rémunération périodique	Rémunération non-périodique
Assurance maladie (cotisation soins de santé)	2,8%	2,8%
Assurance maladie (cotisation espèce)	0,25%	0%
Assurance pension	8%	8%
Santé au travail (STM)	0,11% *	0,11% *
Assurance accident	0,9%	0,9%
Mutualité des Employeurs	En fonction de la classe de risque	En fonction de la classe de risque

\*Sauf si affiliation à un autre service de santé au travail (STI, ASTF)

### **Nouveaux taux de cotisation « Mutualité »**

Les taux de la cotisation « Mutualité des Employeurs » ont été modifiés au 1er janvier. Les entreprises sont réparties chaque année en 4 classes de cotisation en fonction du taux d'absentéisme financier de leurs salariés.

Classe	1	2	3	4
Taux de cotisation 2018	0,46%	1,16%	1,77%	2,95%
Taux de cotisation 2017	0,51%	1,23%	1,83%	2,92%

### **Indexation**

Actuellement, aucune annonce ministérielle ou publication officielle ne laisse présager d'une indexation dans les mois qui suivent.

## **5. Année de transition pour l'aide au cofinancement**

Comme annoncé dans le Pinboard de juillet 2017, le régime de l'aide au cofinancement a été réformé par la loi du 29 août 2017. Le cofinancement permet aux entreprises établies au Luxembourg de bénéficier d'une aide au financement de leur plan de formation.

Alors que les demandes de financement pour les frais de formation exposés en 2017 devront être prochainement introduites à l'I.N.F.P.C. selon l'ancien régime, les dépenses à venir de l'année 2018 devront suivre les nouvelles dispositions. Le système connaît donc actuellement une période transitoire.

#### **➔ L'exercice d'exploitation 2017**

Pour les dépenses en formation de l'année passée, les entreprises ont jusqu'au 31 mai 2018 pour transmettre à l'I.N.F.P.C. :

- un bilan annuel si leur investissement en formation est inférieur ou égal à 75.000 euros ;
- un rapport final si cet investissement dépasse 75.000 euros.

#### **➔ L'exercice d'exploitation 2018**

Désormais, la demande préalable d'approbation du plan de formation n'existe plus. De plus, le bilan annuel et le rapport final sont remplacés par un formulaire unique de "demande de cofinancement". Cette demande devra être effectuée dans les 5 mois suivant la clôture de l'exercice d'exploitation. Le formulaire sera mis en ligne dans les prochains mois.

Securex peut vous assister dans les démarches à accomplir auprès de l'I.N.F.P.C. pour l'obtention du cofinancement.

## **6. Nouveaux formulaires pour l'indemnité compensatoire en cas de reclassement professionnel**

Cette indemnité compensatoire est due lorsque le reclassement interne ou externe implique une diminution de la rémunération antérieurement perçue par le salarié. Elle est payée par l'ADEM à charge du Fonds pour l'emploi.

Depuis la réforme du reclassement professionnel en janvier 2016, le calcul de l'indemnité compensatoire a été simplifié. L'indemnité compensatoire représente la différence entre le revenu mensuel moyen réalisé au cours des 12 dernier mois et le nouveau revenu mensuel.

Fin 2017, l'ADEM a par ailleurs réformé les formulaires à utiliser dans le cadre de cette procédure.

- Concernant les reclassements dont la procédure a commencé avant le 1er janvier 2016, il faut continuer à remplir la déclaration mensuelle aussi bien pour le reclassement interne que pour le reclassement externe. Cette déclaration a cependant été simplifiée en ce sens qu'il s'agit désormais du même document quel que soit le type de reclassement. Une copie de la fiche de rémunération doit être jointe à ce document.
- Concernant les reclassements dont la procédure a commencé après le 1er janvier 2016, une réelle simplification a été opérée puisque désormais seule la demande d'octroi initiale de l'indemnité compensatoire suffira. En effet, la déclaration mensuelle n'a plus lieu d'être car désormais la déclaration de salaire sera faite automatiquement par le biais du Centre commun de la sécurité sociale.
- Par ailleurs, les bénéficiaires de l'indemnité compensatoire ont dorénavant la possibilité de renvoyer leur déclaration mensuelle et leur demande d'octroi accompagnée des documents nécessaires directement par email à l'adresse suivante : [paiement-ic@adem.etat.lu](mailto:paiement-ic@adem.etat.lu)

Securex peut vous accompagner dans les procédures à suivre en matière du reclassement professionnel.

*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.*