

Pinboard -Octobre 2017

SOMMAIRE

1. Réforme fiscale 2018 – l'heure du choix pour les non-résidents mariés
2. Modification des aides à l'embauche des chômeurs âgés
3. Un changement d'adresse ? Pensez à le déclarer
4. Communiquer le certificat d'incapacité de travail à la CNS
5. Etat des lieux en matière de congés extraordinaires
6. La classe de Mutualité : qu'est-ce que c'est ?
7. Quid de la prochaine indexation des salaires ?

1. Réforme fiscale 2018 – L'heure du choix pour les non-résidents mariés

A partir du 1er janvier 2018, les contribuables non-résidents mariés se verront attribuer par défaut la classe d'impôt 1 et seront imposés sur leurs seuls revenus d'origine luxembourgeoise.

Cependant, s'ils remplissent les conditions et optent pour être assimilés fiscalement à un contribuable résident, ils auront le choix entre une imposition :

- collective des 2 conjoints, sur base de la classe d'impôt 2 ;
- individuelle pure, sur base de la classe d'impôt 1 pour chaque conjoint ;
- individuelle avec réallocation, sur base de la classe d'impôt 1 pour chaque conjoint.

Les conditions pour l'assimilation fiscale sont les suivantes :

- Soit au moins 90% des revenus mondiaux d'un des deux conjoints est imposable à Luxembourg¹.
- 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 an²

Si le contribuable non-résident ne rencontre aucun de ces 3 critères, il ne sera pas éligible au régime de l'assimilation et recevra une fiche de retenue d'impôt en classe 1.

Par contre, opter pour être assimilé à un contribuable résident entraînera automatiquement le calcul du taux d'imposition qui sera inscrit sur la fiche de retenue d'impôt de chaque conjoint (selon le cas, le taux peut être commun aux 2 conjoints ou individuel).

Si le contribuable non-résident n'a pas pris position avant le 31 octobre 2017, il pourra³ toujours exprimer et même modifier son choix à n'importe quel moment au cours de l'année 2018, et encore jusqu'au 31 mars 2019.

Ces nouveautés impactent également les contribuables résidents mariés. Ceux-ci pourront désormais choisir d'être imposés de manière collective ou individuelle. Ils bénéficieront de délais identiques à ceux accordés aux non-résidents pour transmettre leur choix.

Quel est l'impact de ces mesures pour l'employeur ? A priori, aucun. Comme par le passé, il sera tenu lors du calcul de la paie d'appliquer la fiche de retenue d'impôt que lui aura transmise le salarié.

Cependant, à partir de l'année prochaine, l'employeur ne sera plus en mesure de déterminer de façon certaine si son salarié (qu'il soit résident ou non) est imposé collectivement ou individuellement. Comme dit plus haut, le choix du mode d'imposition des couples mariés sera en effet révocable au-delà de l'année de l'imposition concernée. Or, ce mode d'imposition (collective ou individuelle) influence le montant maximal des bonifications d'intérêts qui peuvent être octroyées par l'employeur en exemption d'impôts. En cas d'imposition collective, les plafonds s'élèvent à 6.000€ dans le cadre d'un prêt hypothécaire et à 1.000€ pour un prêt à la consommation, alors qu'ils ne sont respectivement que de 3.000€ et de 500€ en cas d'imposition individuelle. Dorénavant, l'employeur qui octroie des bonifications d'intérêts devrait par la force des choses tenir compte des plafonds les plus bas pour ses salariés mariés.

Si le choix à effectuer s'avère complexe car dépendant de nombreux paramètres individuels, Securex encourage les employeurs à s'assurer que leurs salariés répondent au courrier avant le 31 octobre 2017. En effet, choisir l'une ou l'autre options évitera sans doute le pire des scénarios au salarié, à savoir être rangé en classe d'impôt 1.

¹ Sous réserve d'approbation parlementaire, 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 du seuil de 90%.

² Sous réserve d'approbation parlementaire

³ Sous réserve d'approbation parlementaire

2. Modification des aides à l'embauche des chômeurs âgés

La loi du 20 juillet 2017 a modifié le régime des aides à l'embauche des chômeurs âgés. Par ces nouvelles dispositions, le gouvernement a voulu renforcer sa lutte contre le chômage de longue durée, qui affecte surtout les personnes peu qualifiées et âgées de plus de 45 ans.

L'aide à l'embauche d'un chômeur âgé permet à l'employeur pendant un certain temps d'obtenir le remboursement des cotisations de sécurité sociale, part patronale uniquement. Avant cette loi, ce remboursement visait tant la part salarié que la part employeur. Or, il semblait illogique de rembourser à l'employeur des cotisations sociales qu'il ne supportait pas.

Cette mesure concerne toute entreprise du secteur privé, légalement établie au Luxembourg, souhaitant embaucher **un demandeur d'emploi âgé d'au moins 45 ans accomplis**, inscrit comme **demandeur d'emploi à l'ADEM depuis minimum 1 mois**.

Pour bénéficier de cette aide, l'employeur doit notamment respecter les exigences suivantes :

- avoir conclu un contrat de travail pour une durée indéterminée (16 h/semaine minimum) ou pour une durée déterminée d'au moins 18 mois (16 h/semaine minimum) ou dans le cadre d'un remplacement d'un congé parental ;
- avoir déclaré préalablement le poste vacant à l'ADEM. A défaut, il ne pourra pas bénéficier de cette aide.
- avoir introduit sa demande initiale à l'ADEM dans les six mois suivant l'engagement du salarié. Passé ce délai, la demande sera irrecevable.

Une fois le dossier introduit, l'employeur devra transmettre tous les 3 mois une déclaration de créance auprès de l'ADEM. [Securex peut assister l'employeur dans cette démarche.](#)

3. Un changement d'adresse ? Pensez à le déclarer

A la différence des salariés résidents luxembourgeois, les frontaliers salariés au Grand-Duché doivent penser à communiquer aux administrations étatiques leur changement d'adresse. Cela concerne notamment :

- **La Caisse nationale de santé (CNS)** : La demande de changement d'adresse doit parvenir à la CNS par écrit, ceci soit par courrier postal à l'attention du service Coassurance et signalétique, soit par e-mail à l'adresse suivante : adresses.cns@secu.lu.
- **Le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** : La demande doit être envoyée par voie postale ou par e-mail à l'adresse suivante : cca.mail@ccss.lu
- **La Caisse pour l'avenir des enfants (CAE)** : la notification de changement d'adresse se fait exclusivement par voie postale.
- **L'Administration des contributions directes (ACD)** : La demande doit être effectuée via le formulaire 164 NR F (disponible sur le site www.impotsdirects.public.lu) et envoyée à l'administration à l'adresse indiquée sur le document : 5, rue de Hollerich, BP 1706, L-1017 Luxembourg.

Les non-résidents devront pour cela indiquer leurs nom et prénom, leur matricule de sécurité sociale, leur nouvelle adresse ainsi que la date du changement d'adresse. Quelle que soit l'administration concernée, la demande de changement d'adresse doit obligatoirement être accompagnée d'un **document officiel** (certificat de résidence, déclaration sur l'honneur, acte de mariage, composition du ménage, facture émise par un fournisseur de service).

Pour éviter de devoir multiplier les démarches auprès de chaque administration, les non-résidents inscrits au Registre national des personnes physiques (RNPP) peuvent effectuer une demande de mise à jour de leurs données. Cette demande peut être introduite en ligne via MyGuichet (à condition d'être titulaire d'un certificat électronique LuxTrust) ou par lettre simple au Service du registre national des personnes physiques. Toute demande de mise à jour doit être motivée à l'aide d'une pièce justificative.

Le cas des salariés résidents est différent puisque leur adresse est automatiquement mise à jour dans le Registre national des personnes physiques (RNPP) lorsqu'ils déclarent leur arrivée dans leur nouvelle commune de résidence.

4. Communiquer le certificat d'incapacité de travail à la CNS

Le salarié absent pour cause de maladie doit informer l'employeur de son incapacité de travail. On oublie souvent qu'il a la même obligation envers la Caisse nationale de santé (CNS) à qui il doit envoyer son certificat médical au plus tard le troisième jour de son absence.

En cas de prolongation de l'incapacité de travail, un nouveau certificat médical doit être adressé à la CNS avant l'expiration du deuxième jour suivant celui prévu initialement pour la reprise du travail. Si le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au prochain jour ouvrable.

Récemment, la CNS a rappelé que pour une gestion et une saisie plus efficaces des certificats d'incapacité de travail, il est recommandé de les envoyer directement au service compétent à l'adresse suivante:

Caisse nationale de santé

Service Contrôle et gestion des certificats d'incapacité de travail

L-2979 Luxembourg

Par ailleurs, la CNS insiste sur le fait que le numéro national d'identification à 13 chiffres (matricule) doit obligatoirement figurer sur tout certificat d'incapacité qui lui est envoyé. En effet, depuis août 2017, le département des Prestations en espèces n'est plus en mesure de traiter les documents ne contenant pas ledit matricule. Si le médecin a omis d'inscrire ce numéro, l'assuré peut l'ajouter lui-même. Ce numéro peut être trouvé soit sur la déclaration d'entrée du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), soit sur la carte de sécurité sociale luxembourgeoise.

5. Etat des lieux en matière de congés extraordinaires

Pour rappel, le congé extraordinaire est celui dont jouit un salarié en plus de son congé ordinaire lorsqu'un évènement exceptionnel l'oblige à s'absenter de son lieu de travail.

Dans notre Pinboard de janvier dernier, le projet de loi visant à modifier le nombre de ces congés avait été présenté en détail. **Ce projet de loi déposé à la Chambre des députés le 13 septembre 2016 n'a toujours pas été voté.** A ce jour, la durée des congés extraordinaires reste donc inchangée.

<u>Evènements</u>	<u>Actuellement</u>	<u>Projet de loi</u>
Enrôlement au service militaire	1 jour	Suppression
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	5 jours
Naissance d'un enfant (pour le père)	2 jours	5 jours
Mariage ou déclaration de partenariat d'un enfant	2 jours	1 jour mais uniquement pour le mariage
Déménagement	2 jours	2 jours sur une période de 3 ans
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	3 jours
Déclaration de partenariat du salarié	6 jours	1 jour

Ce projet de loi a suscité de nombreux débats au sein des différentes commissions lors des travaux d'élaboration de la loi, notamment suite à la réduction de la durée de certains congés, d'où l'absence de vote à l'heure actuelle.

Cependant, le sujet est toujours d'actualité puisque mardi 10 octobre 2017, le ministre du Travail, Nicolas Schmit a annoncé une nouvelle extension du congé paternité au moment de la naissance de l'enfant. Initialement, à la table des négociations, l'octroi d'un congé de 5 jours avait été avancé.

Désormais, le congé accordé au père lors de la naissance serait de **10 jours**. Cette disposition s'inscrit dans le cadre d'une proposition de directive européenne en ce sens. Très prochainement, le conseil de gouvernement présentera donc un amendement au projet de loi du 13 septembre 2016 à la Chambre des députés sur ce sujet.

Reste encore la question du coût de l'opération. A ce jour, les congés extraordinaires sont à la charge des employeurs. Si ces derniers étaient prêts à faire un effort pour prendre à leur charge 5 jours de congé paternité, la solution sera peut-être différente en cas de congé porté à 10 jours.

6. La classe de mutualité : qu'est-ce c'est ?

Toutes les entreprises ont récemment reçu un courrier de la part de la Mutualité des Employeurs leur indiquant la classe de mutualité qui leur était attribuée pour l'année 2018.

Cette mutualité permet aux employeurs d'être remboursés à hauteur de 80% des coûts salariaux qu'ils supportent pour leurs salariés absents pour cause de maladie. En effet, pendant ces périodes d'incapacité, l'employeur doit maintenir la rémunération de ces salariés.

Cette institution est notamment financée par une cotisation à charge des employeurs dont le taux est fixé chaque année en fonction de 4 classes. L'attribution de la classe résulte du taux d'absentéisme des salariés évalué sur une période d'observation donnée de 3 ans. Ainsi, le taux attribué en 2018 se fonde sur l'absentéisme recensé entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2016.

Ci-dessous, les taux de cotisation « Mutualité » pour l'année 2017 :

- Classe 1 : 0.51%
- Classe 2 : 1.23%
- Classe 3 : 1.83%
- Classe 4 : 2.92%

Les taux de cotisation applicables en 2018 ne sont pas encore connus. Ils seront prochainement communiqués par le Centre commun de la sécurité sociale.

Tout entreprise occupant des salariés doit nécessairement être affiliée à la Mutualité des Employeurs. Cette affiliation s'effectue par le biais de la déclaration d'exploitation.

Tout nouvel employeur relève de la classe 2 jusqu'à la fin du deuxième exercice suivant celui de son affiliation. Une nouvelle classe de mutualité est ensuite déterminée chaque année en fonction du taux d'absentéisme des salariés sur une période d'observation donnée de 3 ans.

7. Quid de la prochaine indexation des salaires ?

A l'heure de la préparation des budgets RH, cette question récurrente revêt une importance particulière. Actuellement, aucune annonce ministérielle ou publication officielle ne laisse présager d'une prochaine indexation en janvier 2018. Au mois de septembre, l'inflation accumulée depuis la dernière indexation intervenue en janvier 2017 s'élevait à 1,61 % (sachant que 2,5% sont requis pour le dépassement du seuil). Si l'évolution reste conforme à ces derniers mois, il serait plus probable qu'un saut d'index intervienne mi-2018.

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.