

PINBOARD

JANVIER 2022

SOMMAIRE

1. TÉLÉTRAVAIL: PROLONGATION DES ACCORDS

2. DIVERSES MESURES EN LIEN AVEC LA PANDÉMIE COVID-19

3. PROLONGATION DE CERTAINES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

4. FICHES DE RETENUE D'IMPÔT ÉLECTRONIQUES

5. NOUVEAU PARAMÈTRES POUR LE CALCUL DES SALAIRES

6. RÉFORME DE LA FISCALITÉ LIÉE AUX VÉHICULES DE SOCIÉTÉ

7. DEMANDE DE CERTIFICATS A1 POUR LES RÉSIDENTS FRANÇAIS

8. CERTIFICAT D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL ÉLECTRONIQUE EN ALLEMAGNE

1 TÉLÉTRAVAIL: PROLONGATION DES ACCORDS

Comme vous le savez, le télétravail des salariés frontaliers est susceptible de provoquer certains effets, tant au niveau de leur affiliation à la sécurité sociale, qu'au niveau de leur imposition. Pour autant, en raison de la pandémie actuelle, des **accords dérogatoires continuent toujours à s'appliquer**.

> AU NIVEAU DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

En raison de la **pandémie liée au Covid-19**, les autorités belges, allemandes et françaises ont décidé que les périodes de télétravail prestées sur leurs territoires par leurs résidents frontaliers ne seront **pas prises en compte pour la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale**. Cette mesure reste applicable **jusqu'au 30 juin 2022** pour les résidents français, belges et allemands.

> AU NIVEAU DE L'IMPOSITION

En principe, des seuils de tolérance doivent être respectés afin que les salariés puissent rester taxés à 100 % au Luxembourg. Cependant, eu égard à la crise sanitaire, des accords ont été signés avec les pays frontaliers. Ainsi, depuis mars 2020 et **jusqu'au 31 mars 2022**, les jours de télétravail des travailleurs frontaliers ne sont **pas pris en compte pour le calcul des seuils de tolérance**. Pour les résidents français et belges, ces accords seront reconduits automatiquement jusqu'au 30 juin 2022 s'ils ne sont pas dénoncés avant cette date.

Pour rappel, les seuils de tolérance sont les suivants:

- ▶ Seuil de 29 jours pour les résidents français (34 jours annoncés à partir de janvier 2022) ;
- ▶ Seuil de 19 jours pour les résidents allemands ;
- ▶ Seuil de 34 jours pour les résidents belges.

2 DIVERSES MESURES EN LIEN AVEC LA PANDÉMIE COVID-19

Depuis ce 15 janvier 2022, **le régime du Covid Check « 3G »** (*Geimpft, Genesen oder Getestet- Vacciné, guéri ou testé*) est obligatoire sur le lieu de travail. Le Centre Commun de la Sécurité sociale a établi un nouveau formulaire afin de déclarer les éventuelles périodes de non-rémunération « 3G » liées à un défaut ou à la non-validité du Covid Check.

Par ailleurs, le dispositif dérogatoire en matière de congé pour raisons familiales relatif au Covid-19 est prolongé jusqu'au 28 février 2022. D'autres mesures ont également été prolongées.

> COVID CHECK EN ENTREPRISE

Tous les salariés doivent pouvoir se prémunir de l'un des certificats suivants pour pouvoir accéder aux locaux de son employeur :

- ▶ **Certificat de vaccination ;**
- ▶ **Certificat de test négatif PCR ou antigénique rapide ;**
- ▶ **Certificat de rétablissement ;**
- ▶ **Certificat de contre-indication à la vaccination**, accompagné dans ce cas d'un certificat de test négatif (PCR de 48 heures ou antigénique rapide de 24 heures) ou d'un résultat négatif d'autotest à réaliser sur place.

L'employeur peut également décider de soumettre l'accès de personnes autres que les salariés de l'entreprise (externes/prestataires/clients/etc) à l'obligation de présenter un certificat valide suivant le régime 3G pour l'ensemble de l'entreprise ou pour une partie de l'entreprise seulement.

Le contrôle, qui pourra avoir lieu à tout moment de la journée, devra être réalisé **quotidiennement** par l'employeur lui-même, un collaborateur désigné ou encore un tiers prestataire, à l'aide de tout document officiel muni d'une photographie prouvant l'identité de la personne.

En cas de non-respect des obligations de contrôle, tant l'employeur que le salarié risque des amendes.

Pour faciliter ces vérifications, l'employeur est autorisé à tenir **une liste des salariés vaccinés ou rétablis**, sur base volontaire, qui ne peut contenir que les noms et prénoms des personnes vaccinées ou rétablies et la durée de validité des certificats. Cette liste sera détruite dès que le Covid Check ne sera plus obligatoire en entreprise.

Sans Covid Check valide, le salarié ne pourra alors pas accéder aux locaux de son employeur. Plusieurs alternatives sont alors possibles : le télétravail ou la prise de congés légaux. À défaut d'accord des parties sur l'une ou l'autre option, le salarié perd de plein droit la rémunération correspondant aux heures de travail non prestées.

Dans ce cas et en raison de la situation sanitaire, la **période de non-rémunération** compte comme période effective de la carrière d'assurance dans la limite du seuil de 64 heures, elle devra être déclarée au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) afin que celui-ci puisse prendre en compte cette période et déterminer les cotisations pour le risque pension y afférentes.

Pour ce faire, l'employeur ou le payroll provider effectuera la déclaration de ces heures non-rémunérées au moyen d'un **formulaire** à télécharger sur le site internet du CCSS (« Déclaration de périodes de non-rémunération « 3G » »).

> AUTRES MESURES

Le dispositif dérogatoire en matière de **congé pour raisons familiales** relatif au Covid-19 est prolongé jusqu'au 28 février 2022. D'autres mesures ont également été prolongées jusqu'au 30 juin 2022, notamment le **délai de 8 jours** pour remettre à l'employeur une ordonnance d'isolement / quarantaine valant certificat d'incapacité de travail afin de pouvoir bénéficier de la protection contre le licenciement en cas de maladie.

3 PROLONGATION DE CERTAINES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Dans l'optique de favoriser la (ré)insertion professionnelle des demandeurs d'emploi face aux répercussions liées à la pandémie Covid-19, le gouvernement luxembourgeois avait adopté en juillet 2020 une série de mesures temporaires en faveur de l'emploi. Ces mesures visant à favoriser l'embauche des demandeurs d'emploi et relatives au contrat réinsertion-emploi, au stage de professionnalisation et aux aides à l'embauche de chômeurs âgés, sont **prolongées jusqu'en juin 2022**.

> STAGE DE PROFESSIONNALISATION: OUVERTURE AUX MOINS DE 30 ANS

Pendant la période du 24 juillet 2020 jusqu'au **30 juin 2022**, un stage de professionnalisation peut être proposé à **tous les demandeurs** d'emploi inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins.

> CONTRAT DE RÉINSERTION EMPLOI: OUVERTURE À PARTIR DE 30 ANS

Pendant la période du 24 juillet 2020 **jusqu'au 30 juin 2022**, un contrat de réinsertion emploi, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé aux **demandeurs d'emploi âgés de 30 ans au moins**, en reclassement externe ou ayant la qualité de salarié handicapé et inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins.

- ▶ En cas d'occupation de demandeurs d'emploi âgés entre 30 ans au moins et moins de 45 ans accomplis, une quote-part correspondant à 50 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés est versée par l'employeur au Fonds pour l'emploi.
- ▶ En cas d'occupation de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans au moins, en reclassement externe, ayant la qualité de salarié handicapé ou du sexe sous-représenté, la participation de l'entreprise est ramenée à 35 % de l'indemnité touchée par les demandeurs d'emploi.

> AIDE À L'EMBAUCHE DES CHÔMEURS ÂGÉS: OUVERTURE À PARTIR DE 30 ANS

Pendant la période du 24 juillet 2020 jusqu'au **30 juin 2022**, le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non indemnisés, à condition qu'ils soient :

- ▶ Âgés de **30 ans** accomplis et,
- ▶ inscrits comme demandeurs d'emploi sans emploi à l'ADEM **depuis au moins un mois**.

La condition d'inscription à l'ADEM, ainsi que la condition de la déclaration de poste vacant et la condition de la durée d'inscription précitée, ne s'appliquent pas en cas d'embauche d'un salarié âgé de 30 ans accomplis, affecté par un plan de maintien dans l'emploi ou dont le contrat de travail a été résilié suite à une déclaration en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

Le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs âgés de 30 ans au moins à 45 ans accomplis, ne peut pas dépasser un an.

4 FICHES DE RETENUE D'IMPÔT ÉLECTRONIQUES

Depuis ce 1er janvier 2022, les salariés n'ont plus l'obligation de remettre à l'employeur la fiche de retenue d'impôt qu'ils continuent à recevoir sous format papier. En effet, les employeurs sont tenus de consulter **directement ces fiches sous format électronique sur la plateforme MyGuichet.lu**. Plus précisément, ils doivent obligatoirement vérifier chaque mois s'il y a des fiches de retenue d'impôt à télécharger sur ladite plateforme et ce, sous peine de fixation d'astreinte. Pour cela, les entreprises doivent avoir introduit au préalable une demande de token en ligne sur MyGuichet.lu et ensuite l'avoir activé. Le cas échéant, ce token doit également avoir été transmis au prestataire de services (par exemple, au payroll provider).

Par ailleurs, les fiches de retenue d'impôt sont également devenues **pluriannuelles et ne renseignent plus de date de fin de validité**. Elles restent donc valables d'année en année et ne seront mises à jour que si un changement intervient au niveau d'un ou de plusieurs éléments de la fiche (adresse, classe d'impôt, taux d'imposition, employeur, lieu de travail, abattement, déduction, ...). Des notifications automatiques seront envoyées aux employeurs dès qu'un changement sera effectué par l'ACD. Par exception, les fiches de retenue d'impôt émises pour un contrat à durée déterminée renseignent encore une date de fin de validité (à savoir la date de fin de contrat).

5 NOUVEAUX PARAMÈTRES POUR LE CALCUL DES SALAIRES

Comme chaque année, différents paramètres qui impactent directement le **calcul des salaires** sont adaptés au 1er janvier.

► NOUVEAUX TAUX DE LA COTISATION MUTUALITÉ

Les taux de la cotisation « Mutualité des Employeurs » ont été modifiés au 1^{er} 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 2021	0,53%	1,05%	1,50%	2,88%
Taux de cotisation 2022	0,60%	1,13%	1,66%	2,98%

► NOUVEAUX PLAFONDS COTISABLES DE SÉCURITÉ SOCIALE

La base du calcul mensuel des cotisations sociales est plafonnée à cinq fois le salaire social minimum mensuel. Au-delà de ces plafonds, les cotisations sociales (employeur et employé) ne sont plus prélevées, à l'exception de la cotisation de 1,4 % pour l'assurance dépendance.

Plafond mensuel	11.284,77 € (indice 855.62)
Plafond annuel	135.417,24 € (indice 855.62)

► PLAFOND DU CCSS ANNUALISÉ

Le plafond cotisable sera dorénavant calculé et facturé mensuellement jusqu'à concurrence du cumul annuel du maximum cotisable, au lieu d'une régularisation unique et rétroactive effectuée sur l'année écoulée.

Par le passé, lorsque les éléments de rémunération dépassaient le plafond mensuel, à une ou plusieurs reprises en cours de l'année, une régularisation rétroactive du plafond cotisable annuel était effectuée par le CCSS après la clôture de l'exercice, lors du calcul exécuté en février de l'année suivante.

Désormais, le CCSS abandonne cette régularisation rétroactive des cotisations pour les montants dépassant le plafond mensuel et procède à **l'application du plafond cumulé**.

L'approche du plafond cotisable cumulé présente l'avantage que les cotisations sont désormais facturées par le CCSS dès le premier dépassement du plafond cotisable mensuel, et ce jusqu'à concurrence du plafond cumulé annuel.

6 NOUVEAUX PARAMÈTRES POUR LE CALCUL DES SALAIRES

*François Bausch, Vice-Premier ministre, ministre de la Mobilité et des Travaux publics, a présenté en date du 11 janvier 2022, le projet de règlement grand-ducal au sujet de la mise à jour du régime de l'avantage en nature des voitures de fonction dans le but de **privilégier davantage les voitures à zéro ou faibles émissions de roulement en CO₂**.*

L'objectif annoncé est d'adapter le régime actuellement en vigueur de sorte qu'à court terme, **seules les voitures de fonction à zéro ou faibles émissions de roulement soient fiscalement avantageées**. La réforme se passera en deux temps : une première phase à partir de 2023 et une seconde à partir de 2025.

Pour cette année 2022, aucun changement n'est à prévoir, le régime actuel de calcul du taux ATN reste applicable. Cependant, l'ensemble des nouvelles voitures immatriculées et pour lesquelles un contrat de leasing aura été conclu après le 31 décembre 2021 se verront appliquer, à partir de janvier 2023, le nouveau régime de calcul. Il est donc important d'en informer les salariés qui sont actuellement en train de commander une voiture de fonction.

▶ À PARTIR DE 2023

Concrètement, un nouveau régime pour le calcul du taux ATN en fonction du type de motorisation et d'émissions de CO₂ sera mis en place de sorte que le taux soit augmenté de +0,2 % pour la majorité des catégories de voitures à émissions en CO₂ supérieures à 80 g/km. Pour les voitures appartenant dans les catégories d'émissions inférieures ou égales à 80 g/km, il n'y aura pas d'adaptation des taux actuellement applicables. Le taux maximal de 1,8 % s'appliquera aux voitures de fonction, dont les émissions de CO₂ sont supérieures à 130 g/km (actuellement 150 g/km). Ce taux maximal correspond environ au seuil moyen à partir duquel une voiture de fonction n'est plus financièrement avantageuse pour le salarié par rapport à une acquisition de la voiture en son nom propre ou en leasing privé.

En ce qui concerne les voitures à zéro émission de roulement en CO₂, à savoir les voitures électriques pures et à pile à combustible à l'hydrogène, un taux minimal de 0,5 % est maintenu. Toutefois, le taux de 0,5 % sera uniquement applicable pour les voitures à faible consommation en énergie électrique, donc inférieure ou égale à 18 kWh/100km.

▶ À PARTIR DE 2025

Dès 2025, une seconde modification du taux de l'avantage en nature pour les voitures de fonction sera applicable.

Pour les voitures de fonction nouvellement immatriculées à partir du 1^{er} janvier 2025, et pour lesquelles aucun contrat ne sera signé avant le 31 décembre 2024, le régime forfaitaire de l'ATN sera simplifié et particulièrement favorable aux voitures à zéro émission de roulement en CO₂.

Le taux de 0,5 % ne sera plus applicable, donc un taux de 1 % sera fixé pour les voitures électriques pures dont la consommation d'énergie électrique ne dépasse pas 18kWh/100km et pour les véhicules à pile à combustible à hydrogène. Pour les modèles de voitures de fonction électriques dont la consommation d'énergie électrique est supérieure à 18kWh/100km, un taux de 1,2 % sera prescrit.

En ce qui concerne les autres motorisations – dont, entre autres, celles à essence, diesel, GNC, GPL et y inclus toutes les motorisations hybrides et plug-in hybrides avec un moteur thermique –, le taux pour le calcul de la valeur mensuelle de l'ATN sera fixé à 2 %.



DEMANDE DE CERTIFICATS A1 POUR LES RÉSIDENTS FRANÇAIS

L'URSSAF est désormais l'institution compétente en France pour recevoir et introduire les demandes des employeurs relatives à la couverture sociale de leurs **salariés en situation de mobilité**. Cette compétence appartenait par le passé aux Caisses Primaires d'Assurance Maladie.

Pour rappel, le certificat A1 est le document qui atteste du régime de sécurité sociale applicable en cas d'occupation internationale, c'est-à-dire en cas d'occupation simultanée dans plusieurs Etats membres au sein de l'Espace Economique Européen ou en cas de détachement.

Par le biais de ce formulaire, le travailleur peut démontrer aux autorités compétentes du ou des pays où il travaille, qu'il est déjà assujéti (et paie des cotisations) dans un autre pays.

À compter du 5 janvier 2022 et concernant les résidents fiscaux français, l'institution sociale française compétente n'est plus la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) mais la **Caisse nationale de l'URSSAF (Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales)**, plus particulièrement son service mobilité internationale.

Par la mise en place d'un nouveau service en ligne ILASS (Instruction de la Législation Applicable à la Sécurité Sociale), cette institution est désormais qualifiée pour recevoir et instruire les demandes des employeurs relatives à la mobilité internationale des salariés et ainsi délivrer les certificats suivants :

- ▶ Certificat A1 pour les pays de l'EEE, la Suisse et le Royaume-Uni ;
- ▶ Certificats bilatéraux pour les 41 pays ou TOM ayant signés un accord de protection sociale avec la France ;
- ▶ Certificat de maintien à la sécurité sociale française pour les autres pays.

Ce nouveau service ILASS remplace ainsi l'ancien service DAE (Détachement à l'étranger).



CERTIFICAT D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL ÉLECTRONIQUE EN ALLEMAGNE

Depuis le 1^{er} octobre 2021, le **certificat électronique d'incapacité de travail (eAU)** a été introduit en Allemagne. Cela signifie que les médecins allemands **ne remettent plus à leurs patients un imprimé du certificat d'incapacité de travail**.

Désormais, les certificats de maladie sont transmis numériquement par les cabinets médicaux directement aux Caisses d'Assurance Maladie allemandes. Ce système n'existant pas encore au Luxembourg, la Caisse nationale de santé (CNS) travaille en étroite collaboration avec les autorités allemandes pour mettre en œuvre une solution définitive et performante d'ici le 1^{er} juillet 2022. Toutefois, jusqu'à cette date, la solution transitoire prévoit que les médecins doivent imprimer des copies papier des certificats à partir de leur logiciel pour les patients qui en font la demande.

Le médecin n'imprimera plus que 2 documents au lieu de 3 documents : un pour l'employeur sans diagnostic et un pour le patient avec diagnostic.

La copie imprimée pour le patient doit être envoyée à la CNS, soit par courrier et le patient peut en faire une copie au préalable, soit par email (à l'adresse saisieCIT.cns@secu.lu) sous forme de document scanné, le patient doit alors conserver le document.

*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.*