

PINBOARD

AVRIL 2022

SOMMAIRE

1. INDEXATION DES SALAIRES ET NOUVEAUX PARAMÈTRES SOCIAUX

2. NOUVEAU CRÉDIT D'IMPÔT ÉNERGIE

3. TÉLÉTRAVAIL : PROLONGATION DES ACCORDS

4. PRÉCISIONS SUR LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

5. CLAP DE FIN POUR LE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES COVID-19 ?

6. COTISATION À LA CHAMBRE DES SALARIÉS

7. DERNIÈRE LIGNE DROITE POUR VOTRE DOSSIER INFPC

1 INDEXATION DES SALAIRES ET NOUVEAUX PARAMÈTRES SOCIAUX

Suite à l'indexation des salaires au 1er avril 2022, vous trouverez ici les nouveaux taux à prendre en considération.

La nouvelle cote d'application de l'échelle mobile des salaires passe ainsi de 855,62 points à **877,01** points. L'adaptation automatique des salaires à cette échelle est prévue à l'article 223-1 du code du travail. Il s'agit d'une **disposition d'ordre public**, de sorte que **l'employeur est tenu de la respecter** et le salarié ne peut y renoncer. Toute renonciation préalable à l'application des variations d'indice n'est pas opposable.

Par ailleurs, lors de l'accord signé en date du 31 mars 2022 entre les partenaires sociaux UEL, LCGB et CGFP et le gouvernement, il a été décidé de décaler à avril 2023 la tranche indiciaire qui, selon les dernières prévisions du STATEC, devrait tomber au mois d'août 2022. Il est prévu en outre de reporter de 12 mois - et non pas d'annuler - toute tranche indiciaire supplémentaire qui tomberait en 2023, ceci dans le but de garantir davantage de prévisibilité aux entreprises.

Pour **les salaires sociaux minimum**, les montants à prendre en considération sont désormais les suivants :

		Taux mensuel	Taux horaire
18 ans accomplis	Non qualifié	2 313,38 €	13,3721 €
	Qualifié	2 776,05 €	16,0465 €
17 ans accomplis		1 850,70 €	10,6977 €
15 et 16 ans accomplis		1 735,03 €	10,0291 €

La rémunération de l'élève ou de l'étudiant ne peut être inférieure à 80% du salaire social minimum. À l'indice 877,01 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 877,01)		
	Taux mensuel	Taux horaire
18 ans accomplis	1 850,70 €	10,6977 €
17 ans accomplis	1 480,56 €	8,5582 €
15 et 16 ans accomplis	1 388,03 €	8,0233 €

Enfin, le relèvement du salaire social minimum impacte également la rémunération à prendre en compte pour les stagiaires. Ainsi, si vous avez des stagiaires au sein de vos effectifs ou pour tout nouveau contrat de stage, voici les nouvelles indemnités minimales à prendre en considération :

Indemnisation des stagiaires (indice 877,01)		
	Taux mensuel	Taux horaire
30% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage obligatoire de ≥ 4 semaines	694,01 €	4,0116 €
40% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage pratique de 4-12 semaines	925,35 €	5,3488 €
40% du salaire social minimum pour salariés qualifiés* si stage pratique de 4-12 semaines	1 110,42 €	6,4186 €
75% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage pratique de ≥ 12-26 semaines	1 735,03 €	10,0291 €
75% du salaire social minimum pour salariés qualifiés* si stage pratique de ≥ 12-26 semaines	2 082,04 €	12,0349 €

*Pour les stagiaires qui ont accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire (BTS ou Licence/Bachelor), le salaire de référence est le salaire social minimum pour salariés qualifiés tel que prévu par l'article L. 152-8. du Code du travail.

Cette augmentation du salaire social minimum entraîne par ailleurs une augmentation du plafond cotisable. Au-delà de ces plafonds, les cotisations sociales (part personnelle et part patronale) ne sont plus prélevées à l'exception de la cotisation de 1,4% pour l'assurance dépendance.

Plafond mensuel de janvier à mars 2022	11 284,77 €
Plafond mensuel à partir d'avril 2022	11 566,88 €
Plafond annuel pour 2022	137 956,23 €

2 NOUVEAU CRÉDIT D'IMPÔT ÉNERGIE

Face à l'inflation des prix, les partenaires sociaux et le gouvernement luxembourgeois se sont mis d'accord sur différentes mesures pour venir en aide aux ménages résidents et frontaliers, notamment l'introduction d'un nouveau crédit d'impôt énergie (CIE).

Le paiement du CIE sera directement versé sur la fiche de paie du salarié par l'employeur qui se verra ensuite remboursé par l'Etat luxembourgeois. Selon le salaire brut du salarié, son montant pourra aller **jusqu'à 84 euros par mois**.

Le CIE sera payé à partir du premier mois où l'index actuellement prévu pour août aurait dû tomber, jusqu'au mois auquel il sera reporté – donc, à priori pendant 8 mois, d'août 2022 à fin mars 2023.

Les modalités concrètes d'application doivent encore être déterminées.

3 TÉLÉTRAVAIL : PROLONGATION DES ACCORDS

Comme vous le savez, en raison de la pandémie liée au Covid-19, des accords dérogatoires dits « de gel » ont été instaurés entre le Luxembourg et les frontaliers afin de permettre aux salariés de continuer à télétravailler sans impact pour eux tant au niveau de la sécurité sociale que de l'imposition.

> AU NIVEAU DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

Ces mêmes autorités ont décidé de prolonger au-delà du 31 mars 2022 les accords exceptionnels liés à la crise sanitaire concernant la fiscalité. Ces accords prévoient que les jours de travail que les travailleurs transfrontaliers passent à domicile uniquement en raison des mesures de lutte contre la pandémie de Covid-19 seront considérés comme des jours de travail prestés à Luxembourg.

Ainsi et **jusqu'au 30 juin 2022**, les frontaliers allemands, belges et français pourront travailler depuis leur domicile sans impact fiscal sur leur salaire.

Pour rappel, en dehors de ces accords, les seuils de tolérance sont les suivants :

- ▶ Seuil de 29 jours pour les résidents français;
- ▶ Seuil de 19 jours pour les résidents allemands;
- ▶ Seuil de 34 jours pour les résidents belges.

4 PRÉCISIONS SUR LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Après l'entrée en vigueur de la convention sur le télétravail le 2 février 2021, de nouvelles normes sont venues préciser d'une part, le rôle de la délégation du personnel dans la mise en place du télétravail et d'autre part, les exigences de gouvernance et de sécurité requises par la Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF).

> RÔLE DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

Depuis ce 1er avril 2022, le code du travail a été modifié afin d'y définir clairement le rôle des délégations du personnel lors de l'introduction ou la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 150 salariés, l'employeur est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et dans celles occupant plus de 150 salariés, la décision relative à l'introduction ou la modification d'un tel régime doit être prise d'un commun accord entre l'employeur et la délégation.

> ENTRÉE EN VIGUEUR AU 1ER JUILLET 2022 DE LA CIRCULAIRE CSSF

Le 31 mars dernier, la Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) a mis à jour la Circulaire CSSF 21/769 spécifiquement dédiée au télétravail, en précisant sa date d'entrée en vigueur au 1er juillet prochain.

Les sociétés placées sous l'égide de la CSSF ne requièrent nullement une autorisation de celle-ci pour mettre en place le télétravail. De même, la Circulaire ne traite pas des relations contractuelles entre les sociétés et leurs employés qui restent notamment régies par la Convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail. En revanche, à travers cette Circulaire, la CSSF vient définir les **exigences liées à l'organisation, aux contrôles internes et à la sécurité de l'information** auxquelles les entités surveillées doivent se conformer lorsqu'elles mettent en œuvre des solutions de télétravail pour leurs salariés.

Il est à noter que cette Circulaire a vocation à s'appliquer dans des conditions de travail normales et non dans le contexte de la pandémie liée au Covid-19.

Cette circulaire sera revue au plus tard 12 mois après son entrée en vigueur, c'est-à-dire avant le 30 juin 2023, afin de remédier à d'éventuels abus ou autres manquements ou insuffisances.

5 CLAP DE FIN POUR LE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES COVID-19 ?

Le projet de loi actuellement en cours à la Chambre des députés prévoit que le congé pour raisons familiales spécifiquement lié au Covid-19 resterait d'application jusqu'au 23 juillet 2022.

Reconduite à plusieurs reprises au cours des deux dernières années, cette mesure permet à l'un des parents de bénéficier, sous certaines conditions, du congé pour raisons familiales lorsque qu'un enfant doit être mis en quarantaine ou en isolement ou lorsqu'il ne peut fréquenter son établissement d'enseignement et d'accueil suite à une décision de fermeture totale ou partielle.

Le projet de loi actuel vise à prolonger ce dispositif **jusqu'au 23 juillet 2022 inclus**, afin de couvrir la fin de l'année scolaire en cours au Grand-Duché du Luxembourg mais aussi dans les pays voisins.

6 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.

7 DERNIÈRE LIGNE DROITE POUR VOTRE DOSSIER 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 2021 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 2022 au plus tard.**

*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.*