

PINBOARD

OCTOBRE 2022

SOMMAIRE

- [1. 2023 : TRANCHES INDICIAIRES À VENIR ET AUGMENTATION DU SALAIRE SOCIAL MINIMUM \(SSM\)](#)
- [2. ABOLITION DE L'ACOMPTE DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE](#)
- [3. TÉLÉTRAVAIL DES FRONTALIERS FRANÇAIS : AUGMENTATION DU SEUIL DE TOLÉRANCE FISCALE À 34 JOURS ET SIMPLIFICATION FISCALE À VENIR POUR L'EMPLOYEUR](#)
- [4. CHÔMAGE PARTIEL ET CRISE ÉNERGÉTIQUE](#)
- [5. AIDES AUX ENTREPRISES PARTICULIÈREMENT TOUCHÉES PAR LA HAUSSE DES PRIX DE L'ÉNERGIE](#)
- [6. PROJET DE LOI : INTRODUCTION DE DEUX NOUVEAUX CONGÉS EXTRAORDINAIRES](#)
- [7. LE PAYROLL GIVING : PENSEZ-Y!](#)

1 2023 : TRANCHES INDICIAIRES À VENIR ET AUGMENTATION DU SALAIRE SOCIAL MINIMUM (SSM)

Lors de l'Accord tripartite du 28 septembre 2022 entre le Gouvernement, l'UEL (Union des Entreprises luxembourgeoises) et les syndicats (OGBL, LCGB et CGFP) de nouvelles décisions ont été prises en faveur des ménages, notamment en matière de SMM et d'indexation des salaires.

Concernant les indexations futures prévues par le STATEC, le **rétablissement du fonctionnement automatique de l'échelle mobile des salaires** a été décidé. Autrement dit, toute future tranche indiciaire sera appliquée.

Pour rappel, la tranche déclenchée en juillet 2022 a été reportée au 1er avril 2023 et compensée par la mise en place du Crédit d'Impôt Energie (CIE), ce que le Gouvernement a reconfirmé récemment dans l'Accord Tripartite. Dès lors, une indexation aura bien lieu en avril 2023.

En outre, le Gouvernement s'engage dès à présent via l'Accord tripartite à compenser entièrement l'impact sur les salaires des entreprises durant le reste de l'année 2023, dans le cas où une troisième tranche indiciaire serait déclenchée.

Lors de l'Accord tripartite il a par ailleurs été décidé d'adapter à compter du 1er janvier 2023, le **salaires social minimum** à l'évolution du salaire moyen. Un projet de loi devrait être déposé prochainement pour acter le taux d'augmentation actuellement estimé à **un peu plus de 3%**.

Il faut toutefois préciser que l'augmentation du SSM n'entraîne pas l'obligation de relever l'ensemble de la grille des salaires dans les sociétés.

2 ABOLITION DE L'ACOMPTE DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Afin de permettre une répartition plus équilibrée de la charge des cotisations de sécurité sociale à verser au cours des différents mois de l'année, l'Accord Tripartite a décidé d'**abolir au 1er janvier 2023 l'acompte sur cotisations de sécurité sociale** pour les employeurs, les exploitants agricoles et les personnes exerçant une activité professionnelle pour leur propre compte.

Cette mesure constituera un allègement à hauteur d'une mensualité des cotisations de sécurité sociale dont le montant correspondant devient dès lors disponible pour contribuer à financer, au cours de l'année 2023 les deux tranches indiciaires prévues actuellement par le STATEC.



3 TÉLÉTRAVAIL DES FRONTALIERS FRANÇAIS : AUGMENTATION DU SEUIL DE TOLÉRANCE FISCALE À 34 JOURS ET SIMPLIFICATION FISCALE À VENIR POUR L'EMPLOYEUR

L'année dernière, le 19 octobre 2021 avait eu lieu à Luxembourg la 6ème commission intergouvernementale franco-luxembourgeoise dont il ressortait une volonté commune d'augmenter le seuil de tolérance fiscale à 34 jours. C'est presque chose faite ! Par ailleurs, le projet de loi de finances français (PLF) 2023 propose de supprimer les obligations déclaratives mensuelles des employeurs étrangers à compter du 1er janvier 2023.

Ce 30 septembre, les Ministres des Finances des deux pays se sont à nouveau rencontrés à Paris. La réunion s'est conclue sur un accord commun du **passage du seuil de tolérance fiscale de 29 à 34 jours à compter du 1er janvier 2023**. L'avenant à la convention fiscale liant les deux pays et actant cette augmentation du seuil sera très prochainement signé afin de permettre une application dès l'année prochaine, comme annoncé.

Il pourra alors s'agir de jours de télétravail mais il faudra également prendre en compte dans ce quota les jours passés hors du Luxembourg quelle que soit la raison : télétravail, formation, rencontre des clients ...

Par ailleurs, jusqu'ici, dès lors qu'un frontalier français dépasse le seuil de tolérance fiscale (actuellement de 29 jours), l'employeur luxembourgeois a l'obligation **de prélever à la source l'impôt sur le revenu dû par ce salarié résident français pour les jours travaillés en France**. Cette spécificité française représente donc une complexité administrative et un coût additionnel pour l'employeur qui se voit obligé de faire appel à un payroll provider en France pour calculer, déclarer et payer mensuellement l'impôt français sur les revenus liés au télétravail.

Cependant, le projet de loi de finances français (PLF) 2023 adopté en première lecture à l'Assemblée Nationale le 12 octobre 2022, propose de **supprimer les obligations déclaratives mensuelles des employeurs étrangers à compter du 1er janvier 2023**.

Concrètement, les employeurs luxembourgeois n'auraient donc plus besoin de s'affilier auprès des autorités fiscales françaises et de payer les services d'un payroll provider français. Cela viendrait donc considérablement simplifier les modalités de paiement de l'impôt sur le revenu et les démarches administratives afférentes. En pratique, l'administration fiscale française préleverait directement l'impôt sur le compte bancaire du contribuable.

Néanmoins, les employeurs luxembourgeois auraient toujours l'obligation de transmettre chaque année à l'administration fiscale française le montant de la rémunération imposable déterminé d'après les règles de taxation françaises.

4 CHÔMAGE PARTIEL ET CRISE ÉNERGÉTIQUE

*Afin de maintenir l'emploi et d'éviter des licenciements dans un contexte de crise énergétique, le Comité de Conjoncture a approuvé le recours au chômage partiel **pour les entreprises industrielles qui se verraient obligées de réduire, voire d'arrêter leur production suite à une décision gouvernementale imposant la réduction de la consommation de gaz ou même un délestage.***

Par ailleurs, pourront recourir au chômage de source conjoncturelle les entreprises industrielles qui rencontrent des soucis de maintien d'activité de production suite à des problèmes en amont de leur production ou en aval.

En outre et comme c'est déjà le cas, toutes les entreprises industrielles souhaitant recourir au chômage partiel doivent obligatoirement introduire, sous peine de forclusion, leur demande de chômage partiel avant le 12e jour du mois précédant le recours au chômage partiel et ce, même si ce n'est qu'à titre préventif.

5 AIDES AUX ENTREPRISES PARTICULIÈREMENT TOUCHÉES PAR LA HAUSSE DES PRIX DE L'ÉNERGIE

La loi du 15 juillet 2022 visant à mettre en place un régime d'aides aux entreprises particulièrement touchées par la hausse des prix de l'énergie causée par l'agression de la Russie contre l'Ukraine est entrée en vigueur.

Elle institue 2 types d'aides destinées à couvrir:

- > 1. les **surcoûts en gaz** naturel et en **électricité** des **entreprises grandes consommatrices d'énergie**, à savoir celles dont les coûts énergétiques représentent 3 % de leur chiffre d'affaires. ; **et**
- > 2. les **surcoûts en gasoil** des entreprises appartenant au **secteur du transport routier de fret, de la construction et de l'artisanat alimentaire**, qui sont **particulièrement dépendantes en carburant** pour leurs déplacements et livraisons et qui ont subi une **perte** d'exploitation (EBITDA) pour le mois concerné par la demande.

Les aides des 2 types peuvent être **cumulées** pour le même mois dans le respect des plafonds prévus.

La demande d'aide est à introduire pour chaque mois éligible pour le **9 décembre 2022** au plus tard pour les mois de juillet à décembre 2022.

L'assistant de demandes d'aides est disponible sur MyGuichet.lu et un FAQ a également été mis en place.

6 PROJET DE LOI : INTRODUCTION DE DEUX NOUVEAUX CONGÉS EXTRAORDINAIRES

Au mois de juin, un projet de loi a été déposé à la Chambre des députés afin de mettre en œuvre de la Directive Européenne 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Deux nouveaux congés extraordinaires devraient apparaître dans la législation nationale : le congé d'aidant et le congé pour raisons de force majeure liées à des raisons familiales urgentes et imprévues.

Tout d'abord, sera octroyé un jour de congé sur une période d'occupation de 12 mois pour **raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille** rendant indispensable la présence immédiate du salarié, à la condition qu'elles soient **attestées par un médecin**.

Aussi, le deuxième congé extraordinaire consistera en l'octroi de **cinq jours** sur une période d'occupation de 12 mois pour **apporter des soins personnels ou aide personnelle à un membre de famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié** et qui nécessite des soins ou une aide considérables **pour raison médicale grave attestée par un médecin**.

Par membre de famille, il faut entendre ici selon le projet de loi : la fille, le fils, le père, la mère, le conjoint et le partenaire de PACS.

En outre, le Luxembourg devrait aller plus loin que la Directive Européenne en prévoyant que ces deux nouveaux congés extraordinaires soient **remboursés par l'Etat à hauteur de 50% du coût total**. Toutefois, ce remboursement ne vaudra pour l'instant que pour l'année 2023, à l'issue de laquelle sera tiré un bilan afin de décider d'une reconduction ou non de cette mesure de remboursement à l'employeur.

7 LE PAYROLL GIVING : PENSEZ-Y !

Ensemble, employeurs et salariés peuvent soutenir des projets humanitaires qui leur tiennent à cœur grâce au Payroll Giving : une contribution monétaire passant par le versement des centimes d'euros de leur salaire net.

Le Payroll Giving a été mis en œuvre par l'**Association PADEM en 2015**. Cette association humanitaire, agréée par le Ministère des affaires Etrangères et Européennes Luxembourgeoises, intervient dans **10 pays** à travers le monde et a pour objectif premier de venir en **aide aux enfants défavorisés**.

Pour cela, l'association agit à travers différents domaines d'intervention :

- > **Les infrastructures** : accès à l'eau potable, à l'électricité, constructions de maisons et de latrines ;
- > **L'éducation** : re-scolarisation, lutte contre le travail des enfants, constructions, rénovations et équipements d'école ;
- > **La santé** : campagnes de prévention et de santé publique, constructions et équipements de dispensaires de santé ;
- > **Le développement économique** : formations professionnelles, micro finance.

Pour financer ses actions, le PADEM a créé au Luxembourg un dispositif innovant : **le Payroll Giving ou « Arrondi sur salaire »**. Depuis peu, 5 autres ONG proposent également le Payroll Giving : Fondation Follereau, Frères des Hommes, Unity Foundation, Iles de Paix et Aide à l'Enfance de l'Inde et du Népal.

Le principe est le suivant : les salariés d'une entreprise reversent sur base volontaire les centimes d'euros de leur salaire net à un projet humanitaire.

Exemple : Le salarié devrait recevoir un salaire net de 2 526,55€. En souscrivant au Payroll Giving, il recevra 2 526€ et les 55 centimes d'euros seront déduits de sa fiche de paie et automatiquement reversés à PADEM.

Les avantages :

- **Accessible :** le salarié peut reverser les centimes d'euros de son salaire net mais il peut aussi décider de verser un montant plus important.
- **Simple :** tout est automatique, via le logiciel de paie, il n'y a aucune perte de temps.
- **Avantageux :** déductibilité fiscale, un reçu fiscal sera émis en fin d'année avec le cumul annuel des dons
 - ▶ Pour les résidents fiscaux luxembourgeois, la loi fiscale impose que le total annuel des dons soit égal ou supérieur à 120€ sur l'année pour être déductible des impôts.
 - ▶ Pour les résidents frontaliers, la loi européenne rend déductibles les dons effectués. Le salarié recevra ainsi un reçu fiscal qui est reconnu par toutes les administrations fiscales européennes.
- **Totale liberté :** les salariés choisissent le montant qu'ils souhaitent donner, le modifient, et arrêtent quand ils veulent.

Securex est un partenaire de PADEM dans la mise en œuvre du Payroll Giving. A ce titre, les salariés de Securex choisissent chaque début d'année un projet humanitaire envers lequel les fonds prélevés sur leurs rémunérations seront reversés.

Pour plus d'informations sur le Payroll Giving, n'hésitez pas à nous contacter ou à visiter le site web dédié : <https://padem.org/sengager/payroll-giving/>

*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.*