

PINBOARD

JUILLET 2023

SOMMAIRE

1| LE CRÉDIT D'IMPÔT CONJONCTURE : ENFIN VOTÉ ! | [PAGE 2](#)

2| TOKEN ET DÉCLARATION DE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER POUR LES FRONTALIERS
[PAGE 2](#)

3| ALLEMAGNE : BIENTÔT UN SEUIL DE TOLÉRANCE FISCALE DE 34 JOURS ! | [PAGE 3](#)

4| EQUILIBRE VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE : DEUX NOUVEAUX CONGÉS
EXTRAORDINAIRES | [PAGE 3](#)

5| EXTENSION DU CONGÉ DE PATERNITÉ | [PAGE 4](#)

6| CHÈQUE-REPAS : AUGMENTATION POSSIBLE DE LA VALEUR FACIALE JUSQU'À 15€
À PARTIR DE 2024 | [PAGE 5](#)

7| DROIT À LA DÉCONNEXION : UN CADRE LÉGISLATIF EN VIGUEUR DEPUIS LE 4
JUILLET | [PAGE 5](#)

8| PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE : AVEZ-VOUS MIS EN PLACE VOTRE CANAL
DE SIGNALEMENT INTERNE ? | [PAGE 7](#)

9| RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS MEMBRES DE FAMILLE D'UN CITOYEN DE
L'UNION : FIN DE LA PÉRIODE TRANSITOIRE DES DOCUMENTS SOUS FORMAT PAPIER
[PAGE 8](#)

JUILLET 2023

1 LE CRÉDIT D'IMPÔT CONJONCTURE : ENFIN VOTÉ !

*Suite à l'accord tripartite du 3 mars 2023, le gouvernement luxembourgeois a décidé de mettre en place un **Crédit d'Impôt Conjoncture (CIC)** à partir du mois de juillet 2023, rétroactif au 1er janvier 2023.*

Celui-ci est destiné à **pallier l'adaptation différée à janvier 2024 du barème d'impôt** (adaptation linéaire à l'inflation à hauteur de 2,5 tranches indiciaires). Il est applicable pour l'année d'imposition 2023 exclusivement.

Le CIC est directement versé par l'employeur au salarié **via sa fiche de paie** (comme le CIS et CISSM). Son montant, pris en charge par l'administration fiscale, est variable en fonction du salaire brut du salarié.

2 TOKEN ET DÉCLARATION DE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER POUR LES FRONTALIERS

Depuis le 1er juillet 2023, toute activité de télétravail régulièrement exercée par un salarié ne résidant pas sur le territoire luxembourgeois doit être déclarée, par le biais d'un formulaire en ligne.

Voici quelques précisions tenant compte des dernières informations récoltées auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

Tout d'abord, quel que soit le pourcentage de télétravail effectué (moins de 25% ou plus de 25% dans la limite de 49%) dès lors que celui-ci est **régulier**, une déclaration de télétravail auprès du CCSS doit être effectuée pour chaque salarié concerné.

Ainsi, on peut distinguer 2 cas :

- 1er cas : le télétravail représente moins de 25% du temps de travail depuis le pays de résidence

Si vos salariés effectuent du télétravail à hauteur de **moins de 25%**, alors ils n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord-cadre. **Suite à la déclaration de télétravail, le CCSS prendra directement contact avec les organismes compétents des pays de résidence de vos salariés**, respectivement à l'URSSAF pour la France, à l'ONSS pour la Belgique et à la DVKA pour l'Allemagne.

En réponse à cette information, l'organisme de sécurité sociale du pays de résidence rendra une **Décision de Législation Applicable (DLA)**.

JUILLET 2023

- 2ème cas : le télétravail représente plus de 25% du temps de travail depuis le pays de résidence

Si vos salariés effectuent du télétravail à hauteur de **plus de 25% sans toutefois excéder 49%**, alors ils entrent effectivement dans le champ d'application de l'accord-cadre, leur permettant de continuer à bénéficier de la sécurité sociale luxembourgeoise et par conséquent, vous déchargeant de devoir payer des contributions sociales étrangères plus élevées qu'au Luxembourg.

3 ALLEMAGNE : BIENTÔT UN SEUIL DE TOLÉRANCE FISCALE DE 34 JOURS

En 2024, les résidents belges, français et allemands devraient tous bénéficier du même nombre de jours concernant leur seuil de tolérance fiscale. Fini donc de se mélanger les pinceaux entre les différents seuils ...

En effet, l'Allemagne et le Luxembourg ont signé ce 6 juillet un avenant à leur Convention fiscale contre la double imposition visant à **relever le seuil de tolérance fiscale de 19 à 34 jours, à partir de 2024**. Chaque pays doit maintenant transposer dans son droit interne cet avenant afin de le rendre effectivement applicable.

Une fois transposé, tous les travailleurs frontaliers du Luxembourg devraient dès lors tous bénéficier en 2024 d'un seuil de tolérance fiscale de 34 jours.

Pour rappel, le seuil de tolérance fiscale englobe le télétravail, formation à l'étranger, meeting client, déplacement professionnel ... En bref, tous les jours prestés en dehors du territoire luxembourgeois !

4 ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE : INTRODUCTION DE DEUX NOUVEAUX CONGÉS EXTRAORDINAIRES

Le 12 juillet dernier, la Chambre des députés a voté un projet de loi visant à mettre en œuvre la Directive européenne 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ce projet introduit le congé d'aidant et consacre le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liées à des raisons familiales urgentes et imprévues.

Deux nouveaux congés extraordinaires sont ainsi introduits.

[sommaire](#)

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**.

Ensuite, 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 : la fille, le fils, le père, la mère, le conjoint et le partenaire de PACS.

5 EXTENSION DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Dorénavant, le congé de paternité de 10 jours sera octroyé à toute personne reconnue comme second parent ainsi qu'au travailleur indépendant.

En effet, ce 12 juillet dernier, la Chambre des députés a voté un projet de loi apportant plusieurs modifications au **congé de paternité** :

- Ce congé extraordinaire de dix jours après la naissance d'un enfant peut dorénavant également être pris par **les travailleurs indépendants**.
- Jusqu'à présent, les couples de même sexe ne pouvaient profiter de ce congé qu'en cas d'adoption d'un enfant. Dorénavant, **la personne reconnue comme second parent** de naissance selon la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant peut également bénéficier de ce congé extraordinaire de dix jours.
- Il est précisé que le congé de paternité est **accordé par enfant**. Le père de jumeaux aura par exemple droit à 20 jours de congé de paternité.
- Les dix jours de congé de paternité sont **fractionnables en heures**, soit 80 heures de congé pour un salarié occupé à temps plein.
- Enfin, si le salarié n'a pas respecté le délai de préavis de deux mois, l'employeur ne peut plus réduire ce congé à deux jours (comme il y était autorisé par le passé). Désormais, à défaut de notification dans le délai de deux mois, le congé doit être **pris en une seule fois et immédiatement après la naissance** de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution plus flexible.

[sommaire](#)

6 CHÈQUE-REPAS : AUGMENTATION POSSIBLE DE LA VALEUR FACIALE JUSQU'À 15€ À PARTIR DE 2024

Ce 9 juin 2023, le gouvernement luxembourgeois a dévoilé le nouveau régime des chèques-repas qui sera applicable à compter du 1er janvier prochain.

Voici les principales modifications annoncées.

Tout d'abord, la réforme augmentera la valeur maximale d'exemption des chèques-repas de 8 à 12,20 euros. Avec une contribution de l'employé à hauteur de 2,80 euros qui reste inchangée, la valeur maximale d'un chèque-repas que pourront offrir les employeurs atteindra **15 euros**.

Ensuite, le nouveau régime envisage de fixer à **5 le nombre maximal de chèques-repas utilisables par jour**, ce qui porte l'utilisation maximale à **75 euros par jour**.

Enfin, les chèques-repas seront désormais **digitalisés**. Les salariés recevront ainsi une carte, utilisable comme une carte bancaire. Cette digitalisation du régime des chèques-repas permettra pour les employeurs une réduction significative des charges administratives, supprimant notamment la nécessité de distribution manuelle des chèques. Elle offrira également une gestion quotidienne simplifiée pour les restaurateurs et les commerçants, en accélérant notamment les encaissements.

7 DROIT À LA DÉCONNEXION : UN CADRE LÉGISLATIF EN VIGUEUR DEPUIS LE 4 JUILLET

*Bien qu'en retard, le Luxembourg s'est finalement doté d'un cadre légal réglementant le droit à la déconnexion du salarié, applicable depuis le **4 juillet 2023**.*

Dès lors, les **salariés liés par un contrat de travail, les stagiaires, les apprentis et les élèves/étudiants occupés pendant les vacances scolaires** qui utilisent des **outils numériques à des fins professionnelles** bénéficient désormais d'une protection particulière.

En effet, chaque employeur doit désormais mettre en place un **régime adapté aux spécificités et problématiques de son entreprise ou de son secteur d'activité**, assurant le respect du **droit à la déconnexion de ses salariés en dehors de leur temps de travail**.

Plus particulièrement, devront être définies via une charte, un règlement d'ordre intérieur ou encore une police :

- les **modalités pratiques et les mesures techniques** de déconnexion des outils numériques,
- les **mesures de sensibilisation et de formation**,
- ainsi que les **modalités de compensation** dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.

La mise en place de ce régime de déconnexion devra se faire, soit :

- par **convention collective ou accord subordonné**,
- **au niveau de l'entreprise** dans le respect des compétences de la délégation du personnel s'il en existe une, à savoir :
 - dans une entreprise occupant moins de 150 salariés lors des dernières élections : la délégation du personnel doit être informée et consultée,
 - dans une entreprise occupant au moins 150 salariés lors des dernières élections : la délégation du personnel dispose d'un pouvoir de codécision.
- et en l'absence de délégation du personnel, par **décision unilatérale de l'employeur après information des salariés**.

Un employeur qui manquerait de mettre en place ce régime de déconnexion serait passible d'une **amende administrative de 251 € à 25.000 €** prononcée par le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Cependant, l'article ayant trait auxdites sanctions n'entrera en vigueur que d'ici 3 ans, soit à compter du 1er juillet 2026, ce qui laissera le temps aux entreprises de se mettre en conformité avec leurs nouvelles obligations.

8 PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE : AVEZ-VOUS MIS EN PLACE VOTRE CANAL DE SIGNALEMENT INTERNE ?

Depuis le 16 mai 2023, le Luxembourg s'est enfin doté d'une loi protégeant les **lanceurs d'alerte**, c'est-à-dire les personnes signalant des violations du droit de l'UE, en introduisant des règles et garanties minimales. Cette nouvelle loi instaure **un droit de lancer l'alerte**. Pour ce faire, l'employeur est tenu de mettre en place un **canal interne**.

En réalité, la loi distingue **3 canaux de signalement** que le lanceur d'alerte pourra utiliser : le canal interne, le canal externe et la divulgation publique. Il devra, selon les faits, utiliser le plus approprié à la situation illicite qu'il rencontre.

En premier lieu, et lorsqu'il est **possible de remédier efficacement à la violation en interne sans risque de représailles**, le lanceur d'alerte est encouragé à utiliser la voie du **canal interne**, car il s'agit de la démarche la moins intrusive, mais aussi parce que, par principe, c'est en interne qu'il sera le plus facile de résoudre les problèmes.

Ainsi, toutes entreprises comptant au moins 50 salariés a désormais l'obligation de mettre en place un canal de signalement interne.

- Pour les entités de **moins de 50 salariés**, la mise en place d'un canal interne est **facultative**.
- Pour celles entre **50 et 249 salariés**, la loi impose cette obligation à partir du **17 décembre 2023**.
- Pour les entités comptant **250 salariés et plus**, cette obligation est d'application au plus tard 4 jours après la publication de la loi, soit depuis le **21 mai 2023**.

À noter que pour la computation du seuil, il est renvoyé aux règles applicables pour les délégations du personnel.

[sommaire](#)

JUILLET 2023

9 RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS MEMBRES DE FAMILLE D'UN CITOYEN DE L'UNION : FIN DE LA PÉRIODE TRANSITOIRE DES DOCUMENTS SOUS FORMAT PAPIER

*Les cartes de séjour et cartes de séjour permanent pour ressortissants de pays tiers, membres de famille d'un citoyen de l'Union, délivrées sous le format d'une carte imprimée sur papier sécurisé avec photo apposée avant le 1er juin 2021 cessent d'être valides le **3 août 2023**.*

Les détenteurs d'une telle carte doivent donc impérativement échanger leur carte avant le 3 août prochain pour continuer à disposer d'un document de séjour valable.

En effet, afin de renforcer la sécurité des cartes d'identité des citoyens de l'Union et des documents de séjour délivrés aux citoyens de l'Union et aux membres de leur famille exerçant leur droit à la libre circulation, le format des documents de séjour pour ressortissants de pays tiers, membres de famille d'un citoyen de l'Union a été adapté.

Par conséquent, les cartes de séjour et les cartes de séjour permanent sont, depuis le 1er juin 2021, délivrées au Luxembourg sous forme de cartes à puce biométriques. Les cartes délivrées avant cette date sous l'ancien format (papier sécurisé imprimé avec photo apposée) peuvent être utilisées encore pendant une phase transitoire, tant qu'elles n'ont pas encore atteint leur date de fin de validité. **Cette phase transitoire prend fin le 3 août 2023, de sorte que les cartes délivrées avant juin 2021 sous l'ancien format cessent d'être valides le 3 août 2023 même si elles comportent une date de fin de validité postérieure au 3 août 2023.**

Il est à noter que toutes les personnes concernées ont été informées par courrier de la procédure à suivre.

[sommaire](#)

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.