

PINBOARD

OCTOBRE 2023

SOMMAIRE

1| INDEXATION DES SALAIRES AU 1^{er} SEPTEMBRE 2023 | [PAGE 2](#)

2| DIMINUTION À VENIR DES TAUX DE COTISATION À LA MUTUALITÉ
DES EMPLOYEURS | [PAGE 4](#)

3| L'EMBAUCHE DE RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS FACILITÉE ! | [PAGE 5](#)

4| ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE :
NOUVELLES « FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL » | [PAGE 6](#)

5| 2024 : NOUVEAUX PARAMÈTRES POUR LA RETENUE D'IMPÔT À LA SOURCE | [PAGE 6](#)

6| PRÉPAREZ VOS COMPTEURS DE CONGÉ ! | [PAGE 9](#)

7| CHÈQUE-REPAS : AUGMENTATION POSSIBLE DE LA VALEUR FACIALE
JUSQU'À 15€ | [PAGE 10](#)

8| ÉLECTIONS SOCIALES 2024 | [PAGE 11](#)

OCTOBRE 2023

1 INDEXATION DES SALAIRES AU 1^{er} SEPTEMBRE 2023

Pour la 3^e fois cette année, l'indexation a été déclenchée ! La nouvelle cote d'application de l'échelle mobile des salaires passe ainsi de 921.40 points à **944.43 points, entraînant une majoration obligatoire de 2,5% des salaires, traitements et pensions** à compter du 1^{er} septembre 2023.

L'adaptation automatique des salaires à cette échelle est prévue à l'article L.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.

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

Indice 944,43		Taux mensuel	Taux horaire
18 ans accomplis	Non qualifié	2.570,93 €	14,8609 €
	Qualifié	3.085,11 €	17,8330 €
17 accomplis		2.056,74 €	11,8887 €
15 et 16 ans accomplis		1.928,20 €	11,1456 €

La rémunération de l'élève ou de l'étudiant ne peut être inférieure à 80% du salaire social minimum. À l'indice 944,43 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 944,43)		
	Taux mensuel	Taux horaire
18 accomplis	2.056,74 €	11,8887 €
17 ans accomplis	1.645,39 €	9,5109 €
15 et 16 ans accomplis	1.542,56 €	8,9165 €

OCTOBRE 2023

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 944,43)		
	Taux mensuel	Taux horaire
30 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage obligatoire de ≥ 4 semaines	771,28 €	4,4583 €
40 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage pratique de 4-12 semaines	1.028,37 €	5,9443 €
40 % du salaire social minimum pour salariés qualifiés* si stage pratique de 4-12 semaines	1.234,05 €	7,1332 €
75 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage pratique de ≥ 12-26 semaines	1.928,20 €	11,1456 €
75 % du salaire social minimum pour salariés qualifiés* si stage pratique de ≥ 12-26 semaines	2.313,83 €	13,3748 €

*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.

[sommaire](#)

OCTOBRE 2023

L'indexation entraîne d'autres conséquences :

- Le salaire minimum à partir duquel une période d'essai peut dépasser 6 mois est de 536 € à l'indice 100, soit 5.062,14 € au nouvel indice
- Le salaire annuel brut requis en fin de contrat pour appliquer une clause de non-concurrence après la fin du contrat de travail passe à 64.382,46 €.

En revanche, l'exemption fiscale pour une indemnité transactionnelle ou une indemnité bénévole en cas de démission ou résiliation d'un commun accord reste fixée pendant toute l'année 2023 à 28.648,80 €.

2 DIMINUTION À VENIR DES TAUX DE COTISATION À LA MUTUALITÉ DES EMPLOYEURS

Conformément à l'Accord Tripartite du 7 mars dernier, l'indexation des salaires au 1^{er} septembre 2023 sera compensée par la baisse des taux de cotisation à la Mutualité des employeurs **à compter du 1^{er} janvier 2024**.

En effet, le gouvernement, l'UEL et les organisations syndicales avaient décidé via l'Accord Tripartite que l'État compenserait, pour cette année et jusqu'en janvier 2024, la troisième tranche indiciaire à intervenir en 2023. En pratique, cela passera par **la baisse des taux de cotisation des 4 classes de la Mutualité des employeurs à compter du 1^{er} janvier 2024**, dégageant ainsi de la trésorerie afin de compenser le coût lié à l'indexation des salaires.

Pour les années à venir, les taux de cotisation à la Mutualité des employeurs devraient être les suivants :

Classe de mutualité	2023	2024	2025	2026
Classe 1	0,72 %	0,01 %	0,04 %	0,35 %
Classe 2	1,22 %	0,01 %	1,10 %	1,22 %
Classe 3	1,76 %	0,42 %	1,76 %	1,76 %
Classe 4	2,84 %	1,36 %	2,84 %	2,84 %

Ces taux ne sont **pas encore figés** et pourront faire l'objet d'une modification légale ultérieure. Le calcul **définitif** des taux de cotisation pour l'exercice 2024 se fera **en fin d'année 2023**.

[sommaire](#)

OCTOBRE 2023

3 L'EMBAUCHE DE RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS FACILITÉE !

La Loi du 7 août 2023, entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023, ayant pour objectif de remédier à la pénurie de main-d'œuvre et de soutenir les employeurs à la recherche de main-d'œuvre qualifiée, prévoit d'importantes modifications visant à **simplifier l'embauche des ressortissants de pays tiers**.

Parmi elles, la première nouveauté concerne les **membres de famille des ressortissants de pays tiers** détenteurs d'un titre de séjour luxembourgeois émis sur base d'un regroupement familial. Ils sont désormais **autorisés à travailler directement** en tant que salarié ou indépendant, et ce, **sans devoir obtenir au préalable une autorisation de travail**. Sont tout autant visés ici les titres portant la mention « membre de famille » édités avant le 1^{er} septembre 2023 que ceux émis après cette date. Dès lors, tant les ressortissants de pays tiers déjà présents sur le sol luxembourgeois que ceux arrivant prochainement sont visés par cette mesure.

Une autre nouveauté concerne **les demandeurs de protection internationale en cours de procédure depuis 6 mois et les bénéficiaires d'un report ou sursis à l'éloignement** demandant une autorisation d'occupation temporaire. Pour eux, le test du marché de l'emploi de l'ADEM est supprimé.

Par ailleurs, la durée de validité des **titres de séjour émis à des fins de recherche d'emploi et de création d'entreprise** est augmentée et passe de 9 à **12 mois**.

Enfin, les ressortissants des pays tiers qui ne sont **pas encore présents sur le territoire luxembourgeois et dont le métier figure sur la liste des métiers très en pénurie publiée par l'ADEM**, sont **dispensés d'effectuer le test du marché de l'emploi**. Après avoir effectué la déclaration de poste vacant, les employeurs se voient délivrer sous 5 jours ouvrables le certificat attestant du « droit de recruter la personne de leur choix ».

Pour **les métiers ne figurant pas sur cette liste**, le test du marché continue d'être effectué, mais les délais pour la délivrance du certificat sont raccourcis. Sous 7 jours ouvrables, l'ADEM vérifiera si des demandeurs d'emploi locaux remplissant le profil requis pour le poste déclaré sont disponibles. Ainsi, si aucun candidat ne peut être proposé, le certificat sera délivré dans les 5 jours ouvrables suivants les 7 premiers jours.

[sommaire](#)

OCTOBRE 2023

4 ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE : NOUVELLES « FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL »

Afin de permettre aux parents et aux aidants de pouvoir plus facilement concilier leur vie de famille et vie professionnelle, la législation prévoit désormais que les travailleurs doivent être en mesure **d'adapter leurs horaires de travail** à leurs besoins et préférences personnels.

Dès lors et pour s'occuper de leurs proches, les salariés ayant une **ancienneté d'au moins 6 mois** et étant **parent d'un enfant de moins de 9 ans** ont maintenant la possibilité de demander des **formules souples de travail pendant une durée maximum d'un an** pour aménager leurs régimes de travail notamment via le travail à distance, les horaires de travail souples ou encore à la réduction du temps de travail.

Un salarié qui apporte des **soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave l'empêchant d'être autonome** pourra également formuler une demande à son employeur.

L'employeur doit examiner la demande dans un **délai d'un mois** et s'il souhaite la refuser ou la reporter, il devra apporter une réponse par lettre recommandée avec accusé de réception en y indiquant les raisons.

En cas d'acceptation de la demande, l'employeur devra conserver l'emploi du salarié pendant la période de formule souple de travail, ou à tout le moins un emploi similaire.

5 2024 : NOUVEAUX PARAMÈTRES POUR LA RETENUE D'IMPÔT À LA SOURCE

En 2024, le calcul de la retenue d'impôt sur salaire sera impacté par les facteurs suivants : **nouveau barème d'impôt**, fin du Crédit d'impôt Conjoncture (CIC), introduction du **nouveau crédit d'impôt CI-CO2** et diminution du crédit d'impôt pour salariés. Ces différentes mesures trouvent leur origine dans l'Accord Tripartite du 3 mars 2023.

[sommaire](#)

- **Nouveau barème d'impôt**

Le nouveau barème d'impôt correspond à une adaptation linéaire à l'inflation à hauteur de deux tranches indiciaires (soit 6,376 %), donc une multiplication des tranches par un facteur de 1,0638 en principe.

- 0% pour la tranche de revenu inférieur à 11.982 €
- 8% pour la tranche de revenu comprise entre 11.982 € et 13.971 €
- 9% pour la tranche de revenu comprise entre 13.971 € et 15.960 €
- 10% pour la tranche de revenu comprise entre 15.960 € et 17.949 €
- 11% pour la tranche de revenu comprise entre 17.949 € et 19.938 €
- 12% pour la tranche de revenu comprise entre 19.938 € et 21.927 €
- 14% pour la tranche de revenu comprise entre 21.927 € et 23.997 €
- 16% pour la tranche de revenu comprise entre 23.997 € et 26.067 €
- 18% pour la tranche de revenu comprise entre 26.067 € et 28.137 €
- 20% pour la tranche de revenu comprise entre 28.137 € et 30.207 €
- 22% pour la tranche de revenu comprise entre 30.207 € et 32.277 €
- 24% pour la tranche de revenu comprise entre 32.277 € et 34.347 €
- 26% pour la tranche de revenu comprise entre 34.347 € et 36.417 €
- 28% pour la tranche de revenu comprise entre 36.417 € et 38.487 €
- 30% pour la tranche de revenu comprise entre 38.487 € et 40.557 €
- 32% pour la tranche de revenu comprise entre 40.557 € et 42.627 €
- 34% pour la tranche de revenu comprise entre 42.627 € et 44.697 €
- 36% pour la tranche de revenu comprise entre 44.697 € et 46.767 €
- 38% pour la tranche de revenu comprise entre 46.767 € et 48.837 €
- 39% pour la tranche de revenu comprise entre 48.837 € et 106.383 €
- 40% pour la tranche de revenu comprise entre 106.383 € et 159.564 €
- 41% pour la tranche de revenu comprise entre 159.564 € et 212.745 €
- 42% pour la tranche de revenu dépassant 212.745 €

- **Fin du Crédit d'impôt Conjoncture (CIC)**

Le crédit d'impôt Conjoncture a été introduit en 2023 et est uniquement d'application pour l'année d'imposition 2023. Il ne sera donc plus accordé en janvier 2024.

OCTOBRE 2023

- **Nouveau crédit d'impôt CI-Co2**

Un nouveau crédit d'impôt complémentaire est introduit en vue de compenser le coût de la taxe Co2 pour les plus bas salaires.

Ce nouveau crédit se calcule de la façon suivante :

Revenus	Montant du CI-Co2
Revenu annuel entre 936 € et 40.000 €	144€ par an
Revenu annuel entre 40.001 € et 79.999 €	De 144 à 0 € par an [144 - (salaire brut - 40.000) x 0,0036] euros par an

- **Diminution du crédit d'impôt pour salariés (CIS)**

Alors que depuis janvier 2021, le crédit d'impôt pour salariés plafonnait à 696 €, le montant maximum du crédit d'impôt pour salariés sera de 600 € à compter de 2024.

Ci-dessous les nouvelles formules de calcul :

Revenus	Montant du CI-Co2
Revenus annuels entre 936 € et 11.265 €	de 0 € à 300 € par an [300 + (salaire brut - 936) x 0,029]
Revenus annuels entre 11.266 € et 40.000 €	600 € par an
Revenus annuels entre 40.001 € et 79.999 €	de 600 € à 0 € par an [600 - (salaire brut - 40 000) x 0,015]

[sommaire](#)

OCTOBRE 2023

6 PRÉPAREZ VOS COMPTEURS DE CONGÉ !

A l'approche de cette fin d'année, il est temps de faire le point sur le compteur de congé de vos salariés. Certains d'entre eux disposent encore peut-être d'un nombre important de congés à **poser avant le 31 décembre**. Ce n'est que dans certains cas et sous certaines conditions, que le droit au congé 2023 pourra être reporté.

Aussi, petite particularité de 2024, **deux jours fériés tombent le 9 mai** : le Jour de l'Europe et le jeudi de l'Ascension. Rassurez-vous, aucun des deux ne sera perdu puisqu'un projet de loi a été élaboré afin de garantir à chaque salarié un jour de repos compensatoire.

Décembre arrivant à grands pas, il est utile de rappeler les règles applicables en matière de report de congé annuel. Si le congé annuel payé doit en principe être entièrement accordé et pris durant l'année en cours, il existe certaines exceptions dans lesquelles le report est possible au-delà du 31 décembre.

A titre d'exception, **un report du congé au-delà du 31 décembre de l'année en cours** est possible dans les 4 cas suivants :

- Le congé proportionnel à la première année de service auprès d'un employeur peut être reporté **jusqu'au 31 décembre de l'année suivante**. Pour cela, le salarié devra faire une demande à son employeur, mais celui-ci ne pourra pas lui refuser ce report. (Art. L 233-9 alinéa 2 du Code du travail).
- Le congé non pris à la fin de l'année en raison des besoins du service ou des souhaits justifiés d'autres salariés peut être reporté **jusqu'au 31 mars de l'année suivante**. (Art. L 233-10 du Code du travail).
- Les jours de congés annuels non encore pris par la femme enceinte au début de son congé de maternité pourront être reportés à l'année suivante, en principe **jusqu'au 31 mars de l'année suivante** (Art. L332-3 du Code du travail). Il en est de même pour le congé d'accueil et le congé parental.
- Suite à un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJCE ; « Schultz-Hoff » ; 20 janvier 2009), le salarié victime d'une longue période de maladie ne doit plus perdre son droit au congé annuel. Ainsi, à défaut de pouvoir prendre ses jours de congés au cours de l'année pour laquelle ils sont dus en raison d'une incapacité de travail, le salarié est en droit de bénéficier d'un report de ses congés sur l'année suivante.

[sommaire](#)

OCTOBRE 2023

Pour autant, l'employeur est toujours autorisé à mettre en place un système plus souple de report du congé (par exemple : report illimité des jours de congés d'une année sur l'autre, mise en place d'un compte épargne temps, etc.).

Il est important de noter que lorsque l'employeur indique sur les fiches de salaire le report des heures de congés non prises d'une année à l'autre, alors le report est présumé comme illimité. Les congés non pris peuvent alors être utilisés jusqu'au 31 décembre.

En revanche, le fait que l'employeur ait accordé une fois le report des jours de congés au 31 mars de l'année suivante ne doit pas s'analyser en un usage de l'entreprise de reporter systématiquement les jours de congés non pris à l'année suivante.

7 CHÈQUE-REPAS : AUGMENTATION POSSIBLE DE LA VALEUR FACIALE JUSQU'À 15€

La réforme des chèques-repas a été votée fin septembre. C'est donc désormais officiel, à compter du 1^{er} janvier 2024, les chèques-repas seront **digitaux et fiscalement plus avantageux** encore.

Voici les principales modifications mises en œuvre par les règlements grand-ducaux du 25 septembre 2023.

Tout d'abord, la réforme augmente 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**. À noter que l'employeur reste libre d'adapter ou non la valeur du chèque-repas.

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

[sommaire](#)

8 ÉLECTIONS SOCIALES 2024

Alors que les élections législatives ont eu lieu ce 8 octobre au Grand-Duché, les élections sociales se tiendront au mois de mars 2024.

Ces élections ont lieu tous les 5 ans. À cette occasion, les salariés élisent :

- les membres de la délégation du personnel dans leur entreprise ;
- et les membres de la Chambre des Salariés au niveau national.

Toutes les entreprises établies sur le territoire luxembourgeois qui occupent **au moins 15 salariés sur les 12 mois précédant mars 2024** seront concernées afin de mettre en place ou de renouveler leur délégation du personnel.

[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.