

Avril 2016

SOMMAIRE

1. Le reclassement
2. Le projet de réforme fiscale
3. Baisse des taux de cotisation et point sur l'indexation
4. Circulaire relative aux stocks options
5. Les tantièmes et la TVA
6. Déduction des frais de parking du salaire net

1. Le reclassement

La loi du 23 juillet 2015 relative à la procédure de reclassement est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Le code du travail fixe de prime abord deux conditions préalables à cette procédure : le salarié doit être lié par un contrat de travail au moment où il effectue sa demande de reclassement et il ne doit pas avoir été déclaré invalide.

Cette loi prévoit ensuite deux entrées différentes dans la procédure de reclassement soit par le biais de l'intervention du médecin du travail (Article L.326.9 du Code du travail) soit par le biais du contrôle médical de la sécurité sociale (Article 14 de la sécurité sociale).

Concernant cette seconde procédure, le contrôle médical de la sécurité sociale intervient après 6 semaines d'incapacité de travail (sur une période de référence de seize semaines) pour évaluer la situation du salarié par le biais d'un rapport médical circonstancié. Ce dernier doit être complété par le médecin traitant du salarié et être transmis au contrôle médical de la sécurité sociale. En l'espèce il s'agira donc d'une incapacité prolongée en raison d'une longue maladie, d'une infirmité ou de l'usure. Dès lors que le contrôle médical de la sécurité sociale estime, sur base de ce rapport, que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité à son dernier poste de travail, la procédure de reclassement peut débuter à condition que l'entreprise compte au moins 25 salariés. Ainsi, en accord avec le salarié, le

CMSS saisit la Commission mixte et le médecin du travail compétent et en informe l'employeur.

Une précision importante est à noter concernant le salarié qui occupe son dernier poste depuis moins de 3 ans : Désormais pour pouvoir bénéficier d'un reclassement professionnel interne, celui-ci doit être en possession d'un **certificat d'aptitude** à son poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de son embauche. On souhaite ainsi éviter les demandes de reclassement interne lors des 3 premières années de l'embauche du salarié. Pour cela deux choses sont essentielles :

- Premièrement, il est nécessaire que le médecin du travail considère tous les risques et exigences du poste du salarié lors de son embauche. Ceci implique une description précise du poste (risques et activités annexes) ainsi que l'inventaire préalable complet des postes à risques.
- Deuxièmement, une collaboration aigüe du salarié est indispensable. Celui-ci doit être complètement transparent sur son état de santé et ses éventuels problèmes médicaux.

2. Le projet de réforme fiscale

Le gouvernement luxembourgeois a annoncé les nouvelles dispositions fiscales qu'il souhaite introduire à partir du 1^{er} janvier 2017. Elles sont pour l'instant à l'état de projet, dans l'attente du vote par la chambre des députés. Ci-après les principales modifications qui auront un impact sur le traitement des salaires ou l'imposition des personnes physiques.

Abolition de l'impôt d'équilibrage budgétaire

L'impôt d'équilibrage budgétaire de 0,5% introduit en 2015 sera supprimé au 1^{er} janvier 2017.

Nouveau barème d'imposition

Deux nouvelles tranches d'imposition seront créées pour les contribuables rangés en classe 1 :

- 41% pour les revenus entre 150.000 € et 200.000 € par an ;
- 42% pour les revenus supérieurs à 200.000 € par an.

Option pour imposition individuelle pour couple marié

À partir du 1^{er} janvier 2018, les couples mariés résidents ou non-résidents pourront opter pour une imposition individuelle.

Augmentation du plafond de déduction pour les cotisations versées à des caisses de retraites complémentaires

Les salariés âgés de moins de 40 ans et cotisant à une caisse de retraite complémentaire pourront déduire leurs cotisations personnelles jusqu'à un maximum de 3.200 € (anciennement 1.200 €).

Prise en compte du taux d'émission de CO2 dans le calcul de l'Avantage en Nature voiture

L'avantage en nature, imposable sur le salaire mensuel, relatif aux voitures de fonction fixé actuellement à 1,5% de la valeur du véhicule neuf (TVA comprise) se verra modulé à la baisse ou à la hausse (de 0,5 % à 1,8%) en fonction des émissions de CO2 et du type de motorisation du véhicule.

3. Baisse des taux de cotisation et point sur l'indexation

Le taux de cotisation de l'assurance accident a été fixé à 1% au 1^{er} janvier 2016 au lieu de 1,10% auparavant.

De même il y a eu une modification des taux de mutualité depuis le 1^{er} janvier 2016:

- Classe 1 : 0.46% contre 0.51% en 2015
- Classe 2 : 1.21% contre 1.32% en 2015
- Classe 3 : 1.85% contre 1.94% en 2015
- Classe 4 : 2.93% contre 3.04% en 2015

Le premier trimestre de l'année 2016 est terminé et tout comme en 2015, il n'y aura pas eu d'indexation des salaires. Du fait d'une inflation quasi inexistante, il est très peu probable qu'une indexation ait lieu au cours de l'année. Les dernières prévisions du STATEC ont indiqué une éventuelle indexation fin d'année 2016 - début 2017.

4. Circulaire relative aux stocks options

En date du 28 décembre l'administration fiscale a publié une nouvelle circulaire relative au régime d'imposition des plans d'option sur acquisition d'actions, dits "stocks options plans".

A partir du 1er janvier 2016, les employeurs qui envisagent d'offrir à leurs salariés un plan de stocks options doivent en informer le préposé du bureau RTS compétent au moins 2 mois avant la mise en oeuvre du plan ainsi que la liste des salariés concernés. L'administration fiscale semble vouloir augmenter les contrôles sur un avantage déjà fort intéressant fiscalement.

Pour les plans mis en place avant le 1er janvier 2016 et dont les options n'ont pas encore été allouées aux salariés, les employeurs doivent en informer le préposé du bureau RTS compétent dans les meilleurs délais.

Toutefois, dans la mesure où cette circulaire reste fort générale, Securex recommande dans les 2 cas de notifier par courrier à l'ACD:

- une copie du plan d'option
- la liste des salariés qui en bénéficient.

5. Les tantièmes et la TVA

Le 9 février 2016, le directeur de la TVA (Administration de l'Enregistrement et des Domaines) a communiqué que la rémunération des dirigeants indépendants devrait être soumise à la TVA à 17%. Selon l'administration cette règle n'est pas nouvelle, mais il n'existe en réalité aucune circulaire officielle en la matière.

Le sujet est compliqué car en matière de rémunération des dirigeants, on parle parfois de « jetons de présence » et parfois de « tantièmes ».

Les tantièmes sont soumis à la retenue à la source au taux forfaitaire de 20 %. La loi sur la TVA prévoit que les jetons de présence sont exonérés de TVA. Donc, on doit appliquer soit la TVA, soit la retenue à la source, jamais les 2 cumulativement.

Dans la pratique, toute rémunération était qualifiée automatiquement de tantième sans qu'une véritable analyse soit faite. Désormais, l'administration a décidé de soumettre les tantièmes à la TVA.

Ce qui suppose que les personnes concernées s'enregistrent auprès de l'administration de la TVA et se mettent en conformité par rapport aux règles de la TVA (établissement de factures avec le numéro de TVA, déclarations de TVA, ...).

Il faut tout d'abord attendre la confirmation par l'administration de l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition. En attendant, il faut revoir les contrats avec chaque dirigeant et vérifier, pour chaque cas individuellement, si de la TVA doit être payée ou pas.

6. Déduction des frais de parking du salaire net

Sauf les cas prévus à l'article 224-3 du code du travail, il n'est pas possible de procéder à des déductions sur le salaire net. Les 4 cas autorisés par la loi sont les suivants :

1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu

du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché;

2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié;

3. du chef de fournitures au salarié:

a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci;

b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement;

4. du chef d'avances faites en argent.

Cet article est d'ordre public, c'est-à-dire que le salarié ne peut pas renoncer à ce droit. Donc toute clause dans un contrat, avenant, règlement interne, policy ou autres, même signée et acceptée par le salarié, est nulle et ne sera pas validée par un juge.

Face à ceci, soit l'employeur continue à pratiquer la retenue et attend les réclamations de ses salariés, attention il y a la prescription de 3 ans, soit il change sa pratique pour le futur et considère un avantage en nature lorsqu'il met une place de parking à la disposition de ses salariés.

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.