

## Pinboard - Avril 2018

### SOMMAIRE

1. Tolérance de 29 jours pour les frontaliers français
2. Du neuf pour les stagiaires
3. L'occupation d'étudiants pendant les congés scolaires
4. Formulaire de remboursement pour le congé paternité
5. Changement de donne pour les plaques jaunes
6. Comment être informé du solde de congé pour raisons familiales ?

### **1. Tolérance de 29 jours pour les frontaliers français**

Le 20 mars dernier, la nouvelle convention fiscale entre la France et le Grand-Duché de Luxembourg a été signée. Elle vient remplacer celle signée il y a 60 ans, en intégrant les nouveaux standards internationaux en matière de prévention contre la double imposition.

La règle de base est que les travailleurs frontaliers sont imposables sur leur salaire au Luxembourg à condition qu'ils exercent physiquement leur activité sur le territoire luxembourgeois. Il ne suffit donc pas qu'ils travaillent pour le compte d'un employeur luxembourgeois, encore faut-il qu'ils se déplacent physiquement au Luxembourg pour y exercer leur activité. Lorsque l'activité professionnelle est exercée en dehors du Luxembourg, le pays de résidence du frontalier capte le droit d'imposition sur son revenu professionnel pour tous les jours d'activité exercés dans ce pays. Il en va principalement de même pour les jours d'activité exercés dans un pays tiers.

Autrement dit, le frontalier français est imposable en France pour tous les jours d'activité exercés en dehors du Luxembourg.

En vue de tempérer les conséquences de cette règle, les deux pays ont déterminé par consensus un seuil de tolérance de 29 jours. Celui-ci permet au Grand-Duché de préserver l'intégralité de son droit d'imposition sur les salaires en tant qu'État de l'exercice de l'emploi, dans le cas où un résident français travaillant pour un employeur luxembourgeois exerce son emploi dans un autre État (la France ou un État tiers) pendant une période n'excédant pas au total 29 jours.

Ainsi, un frontalier français ne pourra pas travailler plus de 29 jours par an en dehors du Luxembourg sans impacter son imposition au Grand-Duché. C'est davantage que leurs homologues allemands et belges qui ne peuvent travailler respectivement plus de 19 jours et 24 jours hors de notre pays pour continuer à être imposés à 100% au Luxembourg.

A noter que la date d'entrée en vigueur de cette nouvelle convention n'est pas encore déterminée.

## **2. Du neuf pour les stagiaires**

Un projet de loi a été déposé en mars dernier afin de règlementer les stages des élèves et étudiants qui se font de plus en plus nombreux. La législation en la matière n'a pas évolué depuis 1982 alors qu'en pratique, il devient difficile de terminer un cursus scolaire sans accomplir un stage en entreprise. Ce nouveau projet vise à faciliter l'accès aux stages en entreprises pour les étudiants ainsi que leur entrée sur le marché du travail.

Concrètement, ce projet de loi distingue deux types de stages :

- Les stages obligatoires et conventionnés prévus par un établissement scolaire

Ce type de stage fait partie intégrante d'une formation scolaire et nécessite la signature d'une convention tripartite entre l'établissement scolaire, le stagiaire et l'entreprise d'accueil.

Le projet de loi fixe une durée de stage maximale de 9 mois sur une période de référence de 12 mois (avec toutefois la possibilité d'aller au-delà dans le cas où le programme de formation exige un stage d'une durée plus longue). Le stage peut être fractionné.

La rémunération de ces stages reste quant à elle facultative. L'idée de garder une rémunération facultative répond à une demande des étudiants en vue d'augmenter leurs chances de trouver un stage, lequel s'avère le plus souvent indispensable pour valider une année d'étude.

- Les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle

Ce second type de stage concerne non seulement les élèves et étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement mais également les personnes dont l'inscription scolaire a pris fin depuis douze mois au maximum. L'idée de ce stage non obligatoire est notamment de permettre aux étudiants ayant terminé leurs études de s'orienter sur le marché de l'emploi et de bénéficier ainsi d'une première expérience professionnelle.

Une convention de stage doit être signée entre le stagiaire et l'employeur. Certaines mentions obligatoires doivent y être intégrées (par exemple : activités de stage, dates du stage, rémunération...).

La durée de stage ne peut excéder 12 mois sur une période de 24 mois, sans pouvoir dépasser 6 mois auprès du même employeur.

Concernant la rémunération, celle-ci est variable en fonction de la durée du stage :

Durée du stage	Rémunération minimale
Moins d'un mois	Aucune rémunération
Entre 1 et 3 mois	1/3 du salaire social minimum (666,20€)
Plus de 3 mois	½ du salaire social minimum (999,30€)

Ayant cadré les 2 types de stages, le projet de loi met en place des garde-fous afin que ces stages ne deviennent pas du travail dissimulé. Ainsi, le nombre de stages en cours dans une même entreprise sera limité à 10% de l'effectif de la société, sans pouvoir par ailleurs dépasser le nombre de 50 stagiaires. Le responsable de stage devra tenir un registre des stages, lequel pourra être consulté à tout moment par la délégation du personnel ou par l'ITM.

Le texte offre une réelle avancée dans les droits du stagiaire puisqu'il prévoit de rendre applicables les dispositions légales en matière de temps de travail, de repos hebdomadaire, de jours fériés légaux, de congé annuel et de sécurité au travail.

Le projet de loi prévoit également la création d'une plateforme d'échange pour faciliter la recherche d'un stage. Ainsi, les étudiants pourront exprimer leur volonté d'effectuer un stage et les employeurs pourront indiquer qu'ils recherchent activement un stagiaire.

A ce jour, aucune de ces mesures n'est définitive. Le projet de loi reste à débattre ...

### **3. L'occupation d'étudiants pendant les congés scolaires**

L'été approche, et nombreux sont les employeurs qui embauchent des étudiants durant les vacances scolaires. Cette année, les minima salariaux à respecter demeurent identiques à ceux de 2017.

Sont considérés comme étudiants les jeunes de 15 à 27 ans (jour du 27e anniversaire), inscrits dans un établissement scolaire luxembourgeois ou étranger et qui suivent un enseignement à temps plein.

Le contrat d'étudiant doit être obligatoirement conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service.

L'employeur est tenu de communiquer à l'ITM (Inspection du Travail et des Mines) une copie du contrat dans les 7 jours du début du travail. Cette communication peut être effectuée par voie électronique, sur la plateforme myGuichet: <http://www.guichet.public.lu/myguichet/fr/index.html>.

La durée d'occupation d'un étudiant ne peut dépasser 2 mois par année civile, que ce soit en un ou en plusieurs contrats. Tout récemment, un projet de loi a été introduit afin d'offrir une plus grande flexibilité aux étudiants. L'idée est d'exprimer cette durée maximale de 2 mois en nombre d'heures (soit deux fois 173 heures). Ainsi, les étudiants seraient autorisés à conclure des contrats à temps partiel sur une durée supérieure à deux mois, tout en respectant le nombre maximal de 346 heures.

Les rémunérations minimales à respecter varient en fonction de l'âge de l'étudiant :

<b>Age</b>	<b>Salaire horaire brut</b> (indice 794.54)	<b>Salaire mensuel brut</b> (indice 794.54)
<i>De 15 à 17 ans</i>	6,9315 €	1.199,15 €
<i>De 17 à 18 ans</i>	7,3936 €	1.279,10 €
<i>18 ans et plus</i>	9,2420 €	1.598,87 €

L'engagement de l'étudiant doit être déclaré auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale. Aucune cotisation sociale n'est due, à l'exception de la cotisation patronale de 0,9% relative à l'assurance accident.

Les rémunérations versées aux étudiants occupés pendant les vacances scolaires sont exonérées de la retenue d'impôts. Une demande d'exemption doit toutefois être adressée par l'employeur à l'Administration des Contributions Directes.

#### **4. Formulaire de remboursement pour le congé paternité**

Depuis le 1er janvier 2018, les pères salariés peuvent prétendre à 10 jours de congé à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans.

Dans le cadre de ce nouveau congé de paternité, les 2 premiers jours restent à la charge de l'employeur alors que les 8 suivants relèvent du budget de l'Etat.

L'employeur devra adresser au Ministère du Travail une demande de remboursement des 8 jours de salaires avancés. Pour ce, il devra remplir le formulaire préétabli, disponible en ligne sur le site internet du Guichet.lu.

[http://www.guichet.public.lu/entreprises/catalogue-formulaires/conges/remboursement-conge-paternite/remboursement-conge-paternite\\_FR.pdf](http://www.guichet.public.lu/entreprises/catalogue-formulaires/conges/remboursement-conge-paternite/remboursement-conge-paternite_FR.pdf)

Il devra joindre les pièces justificatives suivantes :

- le certificat d'affiliation au Centre commun de la Sécurité sociale du salarié ;
- le certificat de naissance de l'enfant ou copie du jugement déclaratif de l'adoption ;
- les bulletins de salaire couvrant la période du congé de paternité et le mois précédant le congé de paternité.

Le formulaire dûment rempli, daté et signé ainsi que les pièces justificatives devront être retournés au Ministère par e-mail à [pappecongé@mt.etat.lu](mailto:pappecongé@mt.etat.lu), dans un délai de 5 mois à compter de la naissance ou de l'accueil de l'enfant. A noter que le salaire pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum, soit un montant de 9.992,95€.

Securex peut vous assister dans l'accomplissement de ces formalités.

## **5. Changement de donne pour les plaques jaunes**

L'accalmie enregistrée depuis un an par les résidents belges se déplaçant au volant d'une voiture immatriculée au Luxembourg semble avoir pris fin. En effet, depuis quelques semaines, une recrudescence des contrôles a été observée, avec de plus un durcissement des sanctions.

Selon la loi belge, ces conducteurs doivent être en mesure de présenter un certain nombre de documents lors du contrôle routier :

- Une copie du contrat de travail ou de l'ordre de mission (document prouvant le lien de subordination) ;
- Un document établi par l'employeur luxembourgeois attestant qu'il a mis le véhicule à disposition de son salarié ;
- Pour les véhicules en location, l'utilisateur doit disposer du contrat de location à jour. En cas de prolongation de la location, il faudra donc penser à réclamer une mise à jour du contrat auprès du loueur ;
- Si le conducteur de la voiture n'est pas le salarié luxembourgeois, il devra prouver qu'il habite sous le même toit que ce dernier. Il est donc conseillé de conserver également une composition du ménage avec les documents du véhicule ;
- L'attestation TVA n'est quant à elle plus nécessaire.

Jusqu'ici, l'incapacité de présenter les documents lors d'un contrôle faisait dans un premier temps l'objet d'un simple avertissement. L'automobiliste était ensuite invité à présenter les documents au poste de Police dans un délai imparti.

Dorénavant, l'avertissement n'est plus de mise et la verbalisation est immédiate ! Ainsi, tout conducteur belge surpris au volant d'une voiture aux plaques grand-ducales et incapable de présenter l'ensemble des documents prévus par la loi belge se verra immédiatement sanctionné. Il devra payer les montants relatifs aux taxes belges de circulation et de mise en circulation du

véhicule, augmentés d'une amende de minimum 100 € à maximum 1.250 €. Il est donc fortement recommandé de vérifier que tous les documents nécessaires sont à bord du véhicule !

## **6. Comment être informé du solde de congé pour raisons familiales ?**

Le nouveau dispositif de prise de congé pour raisons familiales offre aux parents une plus grande flexibilité, en prévoyant un nombre de jours de congés utilisables par tranche d'âges de l'enfant.

- Entre 0 et moins de 4 ans accomplis : 12 jours de congés
- Entre 4 ans et le jour précédent le 13ème anniversaire de l'enfant : 18 jours de congés
- Entre 13 ans et jusqu'au 18 ans accomplis : 5 jours de congés mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant

Cette nouvelle répartition impose aux salariés et employeurs un suivi plus rigoureux du nombre de jours pris sur chaque période. Pour en assurer une gestion correcte, l'employeur doit être informé du nombre de jours de congé pour raisons familiales déjà utilisés par le salarié.

Le Ministre du travail, Nicolas Schmitt, a confirmé que l'employeur n'était pas autorisé à demander, de façon globale et systématique, l'historique des jours de congés pour raisons familiales de l'ensemble de son personnel, et ce pour des raisons de protection des données prévues par la nouvelle législation européenne. En revanche, face à une demande individuelle, l'employeur pourra demander à son salarié de produire cette information, lequel sera tenu d'y répondre.

Depuis la fin mars, le solde des jours de congé pour raisons familiales peut être consulté à tout moment via [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu). Le salarié aura ainsi la possibilité de demander un certificat établissant ce solde.

Afin d'avoir accès à [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) et d'obtenir ce certificat, les salariés devront au préalable se munir à titre personnel d'un certificat LuxTrust et avoir créé leur espace sécurisé.

*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.*