

## Pinboard - Avril 2019

### SOMMAIRE

1. Le Payroll Giving, qu'est-ce que c'est ?
2. Congé et jour férié supplémentaires
3. Nouvelle augmentation du salaire social minimum programmée
4. Création d'un nouveau crédit d'impôt
5. Nouvelle loi pour le Compte Epargne Temps (CET)
6. Le prélèvement à la source en France, quel impact pour le Luxembourg ?
7. Quid de la prochaine indexation des salaires ?

#### 1. Le Payroll Giving, qu'est-ce que c'est ?

Le Payroll Giving a été mis en œuvre par l'**Association PADEM**. Cette association humanitaire, agréée par le Ministère des affaires Etrangères et Européennes Luxembourgeois, 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 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 notre 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 doit être 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 à PADEM. 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 année un projet humanitaire envers lequel les fonds prélevés sur leurs rémunérations seront reversés.

Pour plus d'information sur le Payroll Giving, n'hésitez pas à nous contacter !

## **2. Congé et jour férié supplémentaires**

Le nouveau gouvernement dans son accord de coalition avait évoqué l'idée d'accorder 2 jours de congés supplémentaires aux salariés. Pour cela une modification du Code du travail devait avoir lieu. Un projet de loi avait donc été déposé en ce sens fin janvier et c'est à l'unanimité qu'il a été voté le 27 mars dernier à la Chambre des députés.



Le **9 mai** (Journée de l'Europe) devient donc un jour férié au Luxembourg. C'est en effet le 9 mai 1950 que Robert Schuman, alors ministre français des affaires étrangères, propose la création d'une organisation européenne. Ce discours est considéré comme le texte fondateur de la construction européenne. Moins d'un an plus tard, le traité de Paris fonde la CECA (Communauté économique du Charbon et de l'Acier) qui donnera ensuite naissance à ce qu'on appelle aujourd'hui «l'Union européenne».

Par ailleurs, les salariés bénéficieront désormais d'au moins **26 jours de congé légaux (contre 25)** pour une année complète travaillée à temps plein. L'introduction de ce jour de congé supplémentaire s'appliquera automatiquement aux salariés ne bénéficiant jusqu'alors que de 25 jours de congés légaux.

Pour les salariés bénéficiant déjà d'un nombre de congés plus élevé, il est conseillé de vérifier la rédaction des contrats de travail, des conventions ou accords applicables pour déterminer s'ils ont droit ou non à un jour de congé supplémentaire.

Par mesure de simplification, la date d'entrée en vigueur de la loi a été fixée rétroactivement au 1er janvier 2019.

### 3. Nouvelle augmentation du salaire social minimum programmée

Le nouveau gouvernement dans son accord de coalition avait prévu une augmentation du salaire social minimum de 2%. Une première augmentation de 1,1% avait eu lieu en janvier dernier. Ce 1<sup>er</sup> mars, un nouveau projet de loi a été déposé afin de modifier une nouvelle fois le Code du travail et par la même augmenter le salaire social minimum de 0,9%.

A noter que cette augmentation serait rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les montants à prendre en considération seraient donc désormais les suivants (indice 814,40) :

	Salaire social minimum non qualifié	Taux horaire minimum non qualifié	Salaire social minimum qualifié	Taux horaire minimum qualifié
Actuellement applicable (2018 + 1,1%)	2 071,10€	11,9717€	2 485,32€	14,3660€
Augmentation programmée (2018 + 2%)	2 089,75€	12,08€	2 507,70€	14,50€

#### 4. Création d'un nouveau crédit d'impôt

Dans l'accord de coalition, le nouveau gouvernement avait évoqué l'idée de réaliser une augmentation de 100 euros net du salaire social minimum (SSM) avec effet rétroactif au 1er janvier 2019.

Après l'augmentation de 1,1% du salaire social minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et celle projetée de 0,9%, le montant brut du SSM est augmenté d'environ 41 €/mois pour les salariés non qualifiés et d'environ 49 euros pour salariés qualifiés. Selon la tranche d'impôts dans laquelle se trouvent les salariés, ces augmentations correspondent en net à un montant variant de 30,82 € à 39,48 €.

Ce 5 mars 2019, un projet de loi a été déposé et prévoit l'introduction d'un nouveau crédit d'impôt, le « crédit d'impôt salaire social minimum » (CISSM) d'un montant de 70 €.

L'idée est de réserver le CISSM aux seuls salariés qui disposent d'un salaire proche de l'actuel salaire social minimum. Comme pour le crédit d'impôt pour salarié (CIS) auquel il s'ajoute, le CISSM serait versé mensuellement avec le salaire, par l'employeur, sur base de la carte d'impôt.

Salaire brut mensuel	Montant du CISSM
Entre 1 500 € et 2 500 €	70 €
Entre 2 500 € et 3 000 €	Formule dégressive de 70 € à 0 €

D'après les informations dont nous disposons actuellement, la rétroactivité de la mesure, devrait avoir lieu au mois de juillet, pour les six premiers mois de l'année. Cette information reste à vérifier.

#### 5. Nouvelle loi pour le Compte Epargne Temps (CET)

Déposé au mois de juin 2018, le projet de loi sur le Compte Epargne Temps a été voté le 12 mars dernier. Déjà d'application dans le secteur public, le CET permet aux salariés d'accumuler des jours de congé ou de repos non pris et de les utiliser ensuite en fonction de leurs situations personnelles. Ils peuvent ainsi mieux planifier les périodes de travail et de temps libre. Le principe inhérent du CET est donc l'épargne de temps libre en vue de besoins futurs.

L'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire quant à la mise en place d'un CET. Il s'agit en effet d'une approche volontaire et non d'une obligation. La mise en place du CET devra se faire dans le cadre d'une négociation collective soit par la voie d'une convention collective, soit par le biais d'un accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel. Dans ce second cas, un accord devra alors être établi entre l'employeur et la délégation du personnel qui devront ensuite le faire homologuer par le Ministre du Travail.

Le CET permettra par exemple au salarié de comptabiliser ses heures supplémentaires, les jours de congé supplémentaires accordés au-delà des 26 jours de congé légaux ou encore les repos compensatoires accordés en cas de travail le dimanche ou lorsqu'un jour férié tombe un dimanche.



## 6. Le prélèvement à la source en France, quels impacts pour le Luxembourg ?

Comme vous en avez très certainement entendu parler, depuis le 1er janvier 2019, la France à elle aussi mis en place le prélèvement à la source.

Ce changement de législation chez nos voisins français n'est pas sans effet pour les employeurs luxembourgeois qui peuvent être impactés dans différentes situations : lorsqu'ils autorisent le télétravail à leurs salariés résidents français, en cas de détachement de salariés luxembourgeois vers la France ou encore en cas de split payroll France-Luxembourg.

L'instauration du prélèvement à la source vient complexifier les choses pour les employeurs luxembourgeois en ce sens qu'ils doivent désormais, s'acquitter du paiement auprès des autorités fiscales françaises de l'impôt correspondant à ces jours de travail en France. Pour ce faire, les sociétés luxembourgeoises doivent s'immatriculer en France. Elles peuvent aussi prendre la décision de désigner un représentant fiscal qui accomplira pour eux ces formalités.

## 7. Quid de la prochaine indexation des salaires ?

A partir du 1er mars 2020, l'utilisation des transports publics sera gratuite sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et ce pour l'ensemble de ses utilisateurs. Dans une question parlementaire déposée en février dernier, le député Gilles Roth s'est intéressé à l'impact de cette gratuité des transports sur l'indice des prix à la consommation.

Le ministre des Finances, Pierre Gramegna et son homologue à l'Economie, Etienne Schneider, ont indiqué que la gratuité des transports représentera environ 1% du panier de l'indice des prix à la consommation (ICPN). Ainsi, « *selon les dernières prévisions d'inflation du STATEC, la gratuité annoncée des transports publics pourrait décaler l'atteinte du seuil de déclenchement d'une tranche indiciaire d'un mois par rapport à un scénario à politique inchangée* ».

Un tel scénario n'est pas nouveau. En effet, la mesure d'encadrement gratuite des enfants de 1 à 4 ans dans les structures d'accueil collectif introduite en octobre 2017, avait déjà eu des conséquences similaires. Cette mesure représentait 2,3 % du panier de l'ICPN et avait entraîné le déclenchement d'une tranche indiciaire avec un trimestre de retard.

D'après ces explications, la prochaine indexation ne devrait donc pas avoir lieu avant le **4<sup>ème</sup> trimestre** 2019.

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.