

Pinboard - Juillet 2019

SOMMAIRE

1. Augmentation de « 100€ net » du salaire social minimum.
2. Job d'été : quelle rémunération pour l'étudiant ?
3. La convention Franco-Luxembourgeoise enfin ratifiée !
4. Les obligations de l'employeur en cas de forte chaleur.
5. L'enregistrement du temps de travail journalier : une obligation confirmée par le CJUE.
6. Un seuil de tolérance bientôt augmenté pour les résidents belges.

1. Augmentation de « 100€ net » du salaire social minimum

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% intervenue en janvier dernier et la mise en place du nouveau « crédit d'impôt salaire social minimum », le dernier volet de cette revalorisation a été voté fin juin par la Chambre des députés. Le salaire social minimum vient ainsi d'être augmenté une nouvelle fois de 0,9% et ce, avec effet rétroactif au 1er janvier 2019.

Les nouveaux montants à prendre en considération sont donc les suivants (indice 814.40) :

	Salaire social minimum non qualifié	Salaire horaire minimum non qualifié	Salaire social minimum qualifié	Salaire horaire minimum qualifié
Applicable au 1^{er} janvier 2019	2 089,75 €	12,0795 €	2 507,70 €	14,4954 €

Il est important de noter que cette augmentation rétroactive va **impacter l'ensemble de vos salariés !** En effet, le salaire minimum entre en ligne de compte pour le calcul de la cotisation dépendance ainsi que pour le calcul du plafond cotisable.

2. Job d'été : quelle rémunération pour l'étudiant ?

En cette période de « grandes vacances », nombreux sont les employeurs qui recourent à l'embauche d'étudiants. La nouvelle augmentation du salaire social minimum de 0,9% se répercute également au niveau des minimas salariaux à respecter pour les étudiants.

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 par ailleurs tenu de communiquer à l'ITM (Inspection du Travail et des Mines) une copie de ce contrat dans les 7 jours du début du travail.

La durée d'occupation d'un étudiant ne peut dépasser 2 mois par année civile, que ce soit en un ou en plusieurs contrats.

De manière rétroactive au 1er janvier 2019 (indice 814.40), la rémunération minimale des étudiants s'élève à :

	%	Salaire brut mensuel	Salaire brut horaire
Etudiant de 18 ans et plus	80% de 100% du SSM	1 671,80 €	9,66 €
Etudiant de 17 à 18 ans	80% de 80% du SSM	1 337,44 €	7,73 €
Etudiant de 15 à 17 ans	75% de 80% du SSM	1 253,85 €	7,25 €

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 relative à l'assurance accident.

Les rémunérations versées aux étudiants occupés pendant les vacances scolaires sont exonérées de la retenue d'impôts pour autant que le salaire horaire ne dépasse pas 14€ brut de l'heure. Une demande d'exemption doit toutefois être adressée par l'employeur à l'Administration des Contributions Directes.

3. La convention Franco-Luxembourgeoise enfin ratifiée !

En mars 2018, la France et le Luxembourg étaient parvenus à négocier une nouvelle convention contre la double imposition. Celle-ci a pour vocation de remplacer l'ancien traité de 1958 en intégrant les nouveaux standards internationaux en matière de fiscalité internationale. Déjà ratifié par la France en février dernier, ce nouvel accord vient d'être ratifié ce mardi 2 juillet par la Chambre des députés.

Cette nouvelle convention met fin au système d'exonération qui existait jusqu'alors pour le remplacer par un système d'imputation. Concrètement, actuellement les revenus des travailleurs frontaliers, résidents français, sont exonérés en France car déjà imposés au Luxembourg. L'année prochaine, ils seront imposables en France si le taux d'imposition luxembourgeois est inférieur au taux français. Le Ministre des finances luxembourgeois, Pierre Gramegna, a résumé les choses de la manière suivante : «Vous avez payé 100 à Luxembourg mais en France vous auriez payé 120, donc vous devrez payer 20 en France».

A priori, seuls les salaires les plus bas seraient impactés car les premières tranches d'impôts luxembourgeois sont plus basses que les premières tranches d'impôts françaises.

Par ailleurs, à l'heure actuelle nous ne savons pas quelle sera la position de l'administration fiscale française. En effet, beaucoup de fiscalistes indiquent qu'une application stricte de ce texte ne sera pas forcément faite par l'Etat français, qui pourrait décider de ne pas prélever ce différentiel d'impôt.

Attendue depuis longtemps, l'avancée majeure de ce texte concerne le télétravail. En effet, alors que le traité de 1958 ne prévoyait aucun seuil de tolérance, la nouvelle convention ouvre le droit à 29 jours de télétravail par an. Les salariés résidents français pourront désormais effectuer 29 jours de télétravail par an tout en restant imposés au Luxembourg. L'accord ne précise cependant pas la façon dont seront décomptées ces journées de télétravail. Un certain nombre de précisions sont donc encore attendues...

4. Les obligations de l'employeur en cas de forte chaleur

Alors que le Luxembourg connaît de plus en plus fréquemment ces dernières années des pics de chaleur, il est important pour l'employeur de noter les obligations à respecter dans pareille situation.

Bien qu'il n'existe pas de température maximale fixée par la loi pour limiter le temps de travail, le Code du travail énonce clairement que l'employeur est tenu **d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés** dans tous les aspects liés au travail. Ainsi, en tenant compte des caractéristiques propres à leur société, il appartient à chaque employeur de prendre les mesures nécessaires face à ce phénomène climatique.

Dans ce cadre, l'ITM a publié fin juin ses recommandations en distinguant selon que les travaux sont réalisés à l'extérieur ou non. En cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur pourra également recourir au chômage pour intempérie.

Pour les travaux réalisés à l'extérieur :

- Prévoir ou aménager des zones d'ombre si possible bien aérées.
- Approvisionner en quantité suffisante les travailleurs en eau potable et tempérée.
- Réduire les postes de travail nécessitant une action physique soutenue et prolongée à proximité ou au contact de tôles, de surfaces bétonnées ou goudronnées, en plein soleil.
- Prévoir une aide mécanique pour les travaux pénibles, tels que la manutention.
- S'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs.
- Veiller au port de vêtements appropriés :
 - Pour les chantiers ne nécessitant pas de vêtements de protection individuelle particuliers : couvre-chef protégeant la nuque, vêtements amples, légers, aérés, de couleur claire, au besoin, des lunettes filtrant le soleil, ainsi que des crèmes solaires...
 - Privilégier l'emploi de véhicules ou d'automoteurs climatisés.
 - Si possible, adapter les équipements de protection individuelle à la chaleur : chaussures de sécurité plutôt que bottes de sécurité.

Dans les locaux de travail :

- Surveiller la température ambiante surtout dans les locaux fermés.
- Isoler thermiquement les bâtiments ou locaux existants (stores, volets, isolation des parois, films antisolaires sur les parois vitrées, etc.).
- Equipements de travail : installer dans un local réservé et ventilé les appareils dégageant de la chaleur, calorifuger des parois ou des canalisations chaudes, capter des émissions de chaleur ou de vapeur chaude, etc.
- Mettre à la disposition du personnel des moyens utiles pour lutter contre la chaleur (ventilateurs d'appoint).
- Installer sur les lieux de travail des aires climatisées.
- Mettre à disposition en quantité suffisante de l'eau potable et tempérée (10 ou 15°C).

Le chômage pour intempérie :

Le droit du travail luxembourgeois prévoit que les entreprises peuvent recourir, sous certaines conditions, au régime de chômage dû aux intempéries :

- Est concernée toute entreprise des secteurs du bâtiment et du génie civil ainsi que des branches artisanales connexes.
- L'activité normale de travail doit se dérouler sur les chantiers.
- Le lieu de travail doit être impraticable ou l'accomplissement des travaux impossible ou dangereux en raison des intempéries, c'est-à-dire de la pluie, du froid, de la neige, du gel, du dégel ou en cas de chaleur exceptionnelle.

L'employeur doit adresser une déclaration de chômage involontaire dû aux intempéries au Service Maintien de l'Emploi de l'ADEM.

5. L'enregistrement du temps de travail journalier : une obligation confirmée par la CJUE

La CJUE – *Cour de Justice de l'Union Européenne* – a établi dans un arrêt du 14 mai dernier que « les États membres doivent obliger les employeurs à mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier ».

À l'origine de cet arrêt, un conflit en Espagne entre un syndicat et une banque. Le syndicat avait saisi la Cour centrale espagnole afin d'obliger le défendeur à mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail journalier. Pour le syndicat, cela permettrait de vérifier le respect des horaires de travail prévus et d'appliquer, comme la législation nationale le prévoit, l'obligation de transmettre aux représentants syndicaux les informations relatives aux heures supplémentaires effectuées mensuellement.

A l'occasion de cette affaire, la CJUE a confirmé que la mise en place d'un tel système était nécessaire pour assurer le respect effectif de la durée maximale hebdomadaire de travail ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire prévues par la directive 2003/88 sur le temps de travail du 4 novembre 2003.

Selon la CJUE, « *un système d'enregistrement du temps de travail offre aux travailleurs un moyen particulièrement efficace pour accéder de manière aisée à des données objectives et fiables concernant la durée effective du travail effectué, ce qui facilite tant la preuve par lesdits travailleurs d'une méconnaissance de leurs droits que le contrôle par les autorités et les juridictions nationales compétentes du respect effectif de ces droits* ».

Dès lors, la Cour considère que les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur. Toutefois, les États membres disposent d'un pouvoir d'appréciation pour « *définir les modalités concrètes de mise en œuvre d'un tel système, en particulier la forme que celui-ci doit revêtir, et cela en tenant compte, le cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités de certaines entreprises, notamment leur taille* ».



Quid du Luxembourg ?

La **loi du 14 mars 2017** a modifié l'article L. 211-29 du Code du travail en imposant à l'employeur d'inscrire dans un « registre spécial » ou sur « un fichier » **le début, la fin et la durée du travail journalier de chaque salarié**. Cette obligation s'applique à toute entreprise quelle que soit l'organisation du temps de travail (horaire fixe, plan d'organisation du travail ou horaire mobile).

Si cette obligation légale a pour effet d'alourdir considérablement la charge administrative de l'employeur, elle permet cependant au Luxembourg d'être en conformité avec l'arrêt de la CJUE.

6. Un seuil de tolérance bientôt augmenté pour les résidents belges ?

Fin mai, un accord de principe aurait été trouvé entre la Belgique et le Luxembourg pour relancer les négociations en vue de réviser la convention liant les deux pays en matière de fiscalité internationale et fixant actuellement un seuil de tolérance de 24 jours.

En effet, la convention Belgo-Luxembourgeoise fixe aujourd'hui un seuil de tolérance de 24 jours par année civile de prestation par un salarié dans son Etat de résidence. En-deçà de ce seuil, le frontalier résidant en Belgique reste imposé entièrement au Luxembourg.

Depuis plusieurs mois déjà, nous entendons parler d'une possible augmentation du seuil de tolérance pour les résidents belges. Les deux pays se seraient mis d'accord pour réviser officiellement la convention contre double imposition et porter le seuil de tolérance à 48 jours. Cela permettrait donc aux résidents belges de prester jusqu'à 48 jours de travail en Belgique tout en restant imposés à 100% au Luxembourg. Le télétravail est bien entendu au cœur de ces échanges.

L'amélioration de la mobilité entre la Belgique et le Grand-Duché, la réduction de la perte de temps dans les transports ou encore la diminution des investissements en infrastructures routières sont également au centre de cet accord de principe. Cet accord permettrait évidemment pour le salarié de mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

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.