

Pinboard – Janvier 2020

SOMMAIRE

1. L'indexation est déclenchée
2. Calcul des salaires - Nouveaux paramètres sociaux
3. Changement de la norme CO₂ et impact sur le payroll
4. Férié tombant un week-end, quelles sont les règles ?
5. Rappel sur le permis de travail

1. L'indexation est déclenchée

Selon les résultats publiés par le STATEC mardi 24 décembre et confirmés ce 10 janvier, le taux d'inflation annuel de l'indice des prix à la consommation national (IPCN) s'élevait à 1,7% au mois de décembre 2019, déclenchant ainsi une nouvelle indexation. Tous les salaires, traitements et pensions sont par conséquent **majorés de 2,5% à compter du 1er janvier 2020.**

La nouvelle cote d'application de l'échelle mobile des salaires est désormais fixée à **834.76 points** (ancienne cote : 814.40 points). L'adaptation automatique des salaires à cette échelle est prévue à l'article 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 minimum, les montants à prendre en considération sont désormais les suivants :

	Salaire social minimum non qualifié	Taux horaire minimum non qualifié	Salaire social minimum qualifié	Taux horaire minimum qualifié
2019	2 071,10 €	11,9717 €	2 485,32 €	14,3660 €
2020	2 141,99 €	12,3815 €	2 570,39 €	14,8578 €

2. Calcul des salaires - Nouveaux paramètres sociaux 2020

Nouveaux plafonds de sécurité sociale

Au-delà de ces plafonds, les cotisations sociales ne sont plus prélevées, à l'exception de la cotisation de 1,4% pour l'assurance dépendance.

Plafond mensuel	10 709,97 €
Plafond annuel	128 519,64 €

Nouveau taux de la cotisation Assurance Accident

A compter du 1er janvier 2020, le taux de cotisation unique de l'assurance accident passe de 0,8% à **0,75%**.

Pour rappel, le Règlement grand-ducal du 8 février 2016 a instauré le système de bonus-malus depuis le 1^{er} janvier 2019. Ainsi, le taux de base de 0,75% commun à tous les cotisants (employeurs et indépendants) est « individualisé » par l'application d'un facteur de multiplication propre à chaque cotisant, appelé « facteur bonus-malus ».

Celui-ci pourra prendre les valeurs suivantes : **0.9, 1, 1.1, 1.3 et 1.5**. Le taux de base sera alors multiplié par une de ces valeurs pour déterminer le taux final de cotisation applicable à chaque entreprise. Le facteur « bonus-malus » 2020 a été communiqué par lettre aux employeurs en fin d'année 2019.

Nouveaux taux de la cotisation Mutualité

Les taux de la cotisation « Mutualité des Employeurs » ont été modifiés au 1er janvier. Les entreprises sont réparties chaque année en 4 classes de cotisation en fonction du taux d'absentéisme financier de leurs salariés.

Classe	1	2	3	4
Taux de cotisation 2019	0,41%	1,07%	1,63%	2,79%
Taux de cotisation 2020	0,46%	1,07%	1,58%	2,70%

3. Changement de la norme CO₂ et impact sur le payroll

Comme vous le savez très certainement, le ministère de la Mobilité et des Travaux Publics a confirmé l'introduction des nouvelles normes WLTP ("Worldwide Harmonised Light Vehicle Test Procedure") concernant la fiscalité des voitures de société. Cette norme viendra remplacer la norme actuellement en vigueur appelée NEDC. Ces nouvelles normes auront un impact direct sur la **taxe de circulation** et le **calcul de l'avantage en nature**. Qu'en sera-t-il dès lors de votre prochain véhicule de leasing ?

Ces différentes normes d'homologation des véhicules permettent de mesurer la consommation de carburant, l'autonomie électrique ainsi que les rejets de CO₂ et autres polluants. La norme NEDC, conçue dans les années 80 est devenue obsolète étant donné les évolutions en matière de technologie et de conditions de conduite. C'est pourquoi l'Union européenne a développé le nouveau test WLTP. En effet, pour déterminer le taux de rejet de CO₂, des tests de conduite doivent être effectués. Tandis que l'ancienne norme NEDC déterminait des valeurs de test basées sur un profil de conduite théorique, le cycle WLTP a quant à lui été développé sur la base de données de conduite réelle collectées à travers le monde.

L'année 2020 devrait donc servir d'année charnière afin d'implémenter le changement et préparer au mieux la mise sur le marché progressive de nombreux nouveaux modèles, tout en anticipant l'arrivée massive de motorisations alternatives en 2021.

Si l'avantage en nature des véhicules de société continuera à être déterminé en fonction de la motorisation et du taux d'émission de CO₂, un même véhicule subira un traitement fiscal différent **en fonction de sa date d'immatriculation** ! Dès lors, il est primordial de distinguer les différents cas suivants :

- Les contrats **existants ou signés jusqu'au 31 décembre 2019** avec une mise en circulation du véhicule durant l'année 2020 resteront taxés sur base des valeurs NEDC tout au long du contrat de leasing.
- Pour les voitures commandées et immatriculées en 2020, **l'avantage en nature (AN) sera calculé en 2020 avec les valeurs NEDC et à partir de 2021 avec les valeurs WLTP.**
 - Cela aura donc un impact sur les fiches de paie de vos salariés puisque l'AN changera en 2021 pour un même véhicule. Dès 2020, les garages et sociétés de leasing vont vous communiquer le taux de CO₂ selon les 2 normes. Il conviendra donc d'être vigilant !
- Pour tous les véhicules immatriculés à partir du 1er janvier 2021, l'AN sera calculé sur base des valeurs WLTP.

2019	2020	2021	2022
			
AN calculé selon valeurs NEDC pour les contrats signés en 2019 et une immatriculation du véhicule en 2020. Les valeurs NEDC continueront à être appliquées pour le calcul de l'AN jusqu'à la fin du contrat de leasing .			
			
	AN calculé pour 2020 selon valeurs NEDC	AN calculé à partir de l'année 2021 selon valeurs WLTP	
			
		AN calculé selon valeurs WLTP pour véhicules de leasing immatriculés à partir de 2021	


signature du contrat
de leasing


1ère mise en circulation
du véhicule

L'impact majeur de ce changement de norme porte sur le taux d'émission de CO₂ des nouveaux véhicules, qui sera généralement plus élevé, entraînant de ce fait un avantage en nature plus conséquent. L'augmentation moyenne du taux de CO₂ sera comprise entre 7 et 10%.

Pour avoir une idée précise de l'impact financier, il conviendra pour chaque salarié étant sur le point de commander un véhicule en leasing, de demander au garage ou au loueur le grammage WLTP. A savoir que ce chiffre reste une indication et que seul le taux de CO₂ indiqué sur le certificat de conformité fera foi au niveau du calcul de l'avantage en nature

4. Férié tombant un week-end, quelles sont les règles ?

Cette année, 4 jours fériés auront lieu au cours d'un week-end : le 9 mai (Journée de l'Europe), le 15 août (Assomption), le 1^{er} novembre (Toussaint) ainsi que le 26 décembre (Saint Etienne). Parmi ces jours, 3 tombent un samedi. Quels sont les droits des salariés ?

➤ Jour férié légal tombant un dimanche :

Selon l'article **L 232-3 Code du Travail**, si l'un des jours fériés tombe sur un dimanche, le salarié a droit à 1 jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de 3 mois à partir de la date du jour férié en question.

➤ **Jour férié légal tombant un jour ouvrable (du lundi au samedi) :**

Selon l'article **L 232-6 du Code du travail**, si un jour férié légal coïncide avec un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait de toute façon pas travaillé conformément aux stipulations de son contrat, il a également droit à 1 jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de 3 mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré.

Dans les 2 hypothèses, le Code du travail précise toutefois que si le fonctionnement de l'entreprise ne le permet pas, le jour de congé compensatoire devra être accordé avant l'expiration de l'année de calendrier, à l'exception des jours fériés légaux tombant aux mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les 3 premiers mois de l'année suivante.

A noter que le jour de congé compensatoire doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être valorisé par le biais d'une compensation financière.

- A l'heure de la préparation de vos compteurs de congés 2020, **pensez donc bien à ajouter ces 4 jours de congés compensatoires**, en plus des congés légaux ou extra-légaux classiquement attribués à vos salariés !

5. Rappel sur le permis de travail

Le Luxembourg est un petit pays dans lequel se côtoient de nombreuses nationalités. Très souvent nous nous interrogeons sur la nécessité d'un permis de travail. Quelles sont les règles ?

Tous les citoyens européens ainsi que les citoyens des Etats parties à l'Accord sur l'Espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein, Suisse) peuvent travailler librement et sans formalités dans l'ensemble de ces 32 Etats.

A noter que le critère est la **nationalité**, le salarié doit donc disposer d'un passeport international en cours de validité de minimum 1 an.

A l'inverse, tout citoyen ressortissant d'un Etat-tiers devra obtenir un permis de travail pour travailler à Luxembourg. Ainsi, avant d'embaucher une personne d'un pays tiers, l'employeur doit impérativement s'interroger sur sa situation : dispose-t-il d'un permis de travail à Luxembourg en cours de validité ?

Il est à noter que le titre de séjour / le permis de travail dans un pays frontalier n'est pas suffisant en soi pour autoriser cette personne à travailler au Luxembourg.

Chaque situation requiert une analyse particulière et un permis de travail spécifique. En effet, selon la situation, il conviendra de faire une demande de permis de travail pour salarié, pour travailleur hautement qualifié (carte bleue européenne) ou encore pour stagiaire... Quel que soit le permis de travail nécessaire, la personne ne pourra commencer à travailler avant de l'avoir obtenu.



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.