

Pinboard - Janvier 2021

SOMMAIRE

- I. Augmentation du salaire social minimum
- II. Nouveaux paramètres pour le calcul des salaires
- III. Changement de la norme CO₂ et impact sur le payroll
- IV. Nouveautés pour les cartes d'impôt 2021
- V. Dérogations suite à une prise en charge COVID-19
- VI. Suppression de deux circulaires ACD : stock option et impatriés
- VII. Prime à l'apprentissage
- VIII. Nouvelles règles concernant le congé pour raisons familiales lié à la pandémie Covid-19

I. Augmentation du salaire social minimum

Le salaire social minimum est revalorisé à compter du 1er janvier 2021.

Le salaire social minimum (SSM) a en effet été augmenté de 2.8% depuis le 1er janvier 2021. A noter que l'index reste inchangé (834.76).

Les montants de SMM à prendre en considération sont désormais les suivants :

Index 834.76	Salaire social minimum non qualifié	Taux horaire minimum non qualifié	Salaire social minimum qualifié	Taux horaire minimum qualifié
2020	2141,99 €	12,3815 €	2570,39 €	14,8578 €
2021	2.201,93 €	12,7279 €	2.642,32 €	15,2735 €

Aide aux entreprises

Afin d'aider les entreprises durement touchées par la crise et dont les dépenses vont être alourdies par la hausse du salaire minimum, le gouvernement a prévu une nouvelle aide financière.

Sont concernées par cette aide les entreprises éligibles pour le fonds de relance et de solidarité ainsi que les entreprises exerçant une activité de commerce de détail en magasin au sens de la loi du 24 juillet 2020.

Cette aide prendra la forme d'une subvention en capital d'un montant forfaitaire de **500 euros par salarié**, dont la rémunération mensuelle est supérieure ou égale au salaire social minimum et inférieure ou égale au salaire social minimum qualifié. Elle sera accordée pour les **salariés engagés avant le 31 décembre 2021** et en activité au cours du premier semestre 2021. Le montant de 500€ sera proratisé pour les salariés à temps partiel. Cette aide **exempte d'impôt** pour l'entreprise ne pourra cependant pas dépasser 200.000 euros par entreprise.

Pour bénéficier de cette aide, une demande d'aide devra être adressée au ministre sous forme écrite pour le **30 septembre 2021 au plus tard**.

Pour les stagiaires

Le relèvement du salaire social minimum impacté également la rémunération à prendre en compte pour les stagiaires.

	Taux mensuel	Taux horaire
Index 834.76		
30 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage obligatoire de ≥ 4 semaines	660,58 €	3,8184 €
40 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage pratique de 4-12 semaines	880,77 €	5,0912 €
40 % du salaire social minimum pour salariés qualifiés* si stage pratique de 4-12 semaines	1.056,93 €	6,1094 €
75 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage pratique de $\geq 12-26$ semaines	1.651,45 €	9,5459 €
75 % du salaire social minimum pour salariés qualifiés* si stage pratique de $\geq 12-26$ semaines	1.981,74 €	11,4551 €

*Pour les stagiaires qui ont accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire (BTS ou Licence/Bachelor), le salaire de référence est le salaire social minimum pour salariés qualifiés tel que prévu par l'article L. 152-8. du Code du travail.

II. Nouveaux paramètres pour le calcul des salaires

Comme chaque année, différents paramètres qui impactent directement le calcul des salaires sont adaptés au 1^{er} janvier.

Nouveaux plafonds cotisables de sécurité sociale

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

Plafond mensuel	11 009,65 €
Plafond annuel	132 115,80 €

Nouveau taux de la cotisation santé au travail

Le taux de cotisation à charge des employeurs optant pour le recours au service de santé au travail multisectoriel (STM) est fixé à **0,14 %** pour l'exercice 2021.

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 2020	0,46%	1,07%	1,58%	2,70%
Taux de cotisation 2021	0.53%	1.05%	1.50%	2.88%

Augmentation du crédit d'impôt pour salarié (CIS)

Alors qu'auparavant le crédit d'impôt pour le salarié plafonnait à 600€ par an, le montant maximum sera désormais 696€ par an, soit une augmentation de 96 €. Vous trouverez ci-dessous les nouvelles formules de calcul :

Revenus	Montant du CIS
Revenus annuels entre 936 € et 11.265 €	de 396 € à 696 € par an [396 + (salaire brut - 936) x 0,029]
Revenus annuels entre 11.266 € et 40.000 €	696 € par an

Revenus annuels entre 40.001 € et 79.999 €	de 696 € à 0 € par an [696 - (salaire brut – 40 000) x 0,0174]
--	--

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

Comme vous le savez, depuis le 1er janvier 2021, la nouvelle norme WLTP ("Worldwide Harmonised Light Vehicle Test Procedure") est venue remplacer la norme NEDC concernant la fiscalité des voitures de société et plus particulièrement, le montant de l'avantage en nature.

L'avantage en nature des véhicules de société continue à être déterminé en fonction de la motorisation et du taux d'émission de CO₂. En revanche, un même véhicule peut subir un traitement fiscal différent selon sa date d'immatriculation ! Dès lors, il est primordial de distinguer les différents cas suivants :

1. **Les contrats existants ou signés jusqu'au 31 décembre 2019** avec une mise en circulation du véhicule durant l'année 2020 restent taxés sur base des valeurs NEDC tout au long du contrat de leasing.
2. Pour les **voitures commandées et immatriculées en 2020**, **l'avantage en nature (AN) a été calculé en 2020 avec les valeurs NEDC. A partir de 2021, il est calculé sur base des valeurs WLTP.**
3. Pour tous les **véhicules immatriculés à partir du 1er janvier 2021**, l'AN est calculé sur base des valeurs WLTP.
4. Si un **contrat de leasing signé après le 31/12/2016 est prolongé au-delà du 31/12/2020** **l'AN à considérer est basé sur les normes WLTP pour les mois restants à compter du 1^{er} janvier 2021.**
Cela s'applique pour autant que la valeur WLTP soit indiquée sur le certificat de conformité (COC).

Changement	Situation	En vigueur à partir de	Véhicules concernés	Normes utilisées
Avantage en nature (AN)	1	01/01/2020	Commandes 2019 / Immatriculation en 2020	NEDC jusqu'à la fin initiale du contrat
	2	01/01/2020	Commandes 2020 / Immatriculation en 2020	NEDC en 2020 / WLTP en 2021 *
	3	01/01/2021	Toutes nouvelles immatriculations	WLTP
	4	01/01/2021	Contrat signé à partir du 01/01/2017 avec prolongation de la durée initiale après le 31/12/2020	WLTP sur la période prolongée (si inscription sur le COC) *

* Dans ces situations, l'employeur doit être particulièrement vigilant et agir puisque le montant de l'avantage en nature est susceptible de devoir être modifié sur base de la nouvelle norme WLTP.

IV. Nouveautés pour les cartes d'impôt 2021

A compter de cette année, 2 nouveaux abattements figureront sur les cartes d'impôts. Par ailleurs, les premières cartes électroniques feront leur apparition.

Nouveaux abattements

A compter de cette année, deux nouveaux abattements figureront sur les cartes d'impôts :

- **FFO** : forfait pour frais d'obtention (540€)
- **FDS** : forfait pour dépenses spéciales (480€)

Ces abattements sont inscrits d'office sur les fiches de retenue d'impôt des contribuables qui y ont droit. Il est à noter qu'aucune demande pour l'inscription de ces abattements n'est prévue.

Carte d'impôt électronique et pluriannuelle

Au cours de l'année 2021, l'Administration des Contributions directes mettra en place une plateforme sécurisée afin que les employeurs puissent directement accéder aux fiches de retenue d'impôt de leurs salariés. Cette année, nous allons donc continuer à recevoir des fiches d'impôt papier.

Ensuite, à partir de 2022, les employeurs seront tenus de consulter directement cette plateforme et il n'y aura plus lieu pour les salariés de remettre un document papier à leur employeur.

Les fiches de retenue d'impôt auront également vocation à devenir pluriannuelles. Elles resteront donc valables d'année en année pour autant qu'aucun changement n'affecte la situation du salarié.

V. Dérogations suite à une prise en charge COVID-19

Compte tenu de la prolifération du virus et du nombre croissant de mises en quarantaine/isolement, il a été décidé d'une part que la Mutualité des employeurs rembourse ces incapacités de travail à 100% et d'autre part que la protection des salariés concernés par ces mesures soit étendue.

Remboursement mutualité

En raison de la pandémie COVID-19, les absences pour cause de quarantaine ou isolement sont fréquentes. Cette situation impacte financièrement les employeurs ainsi que les indépendants notamment en raison de la continuation du paiement des salaires en cas d'incapacité de travail du salarié.

Afin de supporter les employeurs et indépendants, le **remboursement** par la Mutualité des employeurs est **intégral** pour les périodes d'incapacité de travail correspondant à une **mesure de mise**



en quarantaine ou en isolement ordonnée par le directeur de la santé ou son délégué. Ainsi, le taux de remboursement passe dans ce cas de 80 % à 100 %.

Cette mesure est appliquée **rétroactivement à partir du 1er juillet 2020**.

Protection contre le licenciement

En principe, tout salarié incapable de travailler doit prévenir son employeur le premier jour de son absence et lui remettre un certificat médical au plus tard le 3^{ème} jour. Face à la forte augmentation des infections, un laps de temps important s'écoule parfois avant qu'un salarié ne dispose de l'ordonnance de mise en isolement ou de mise en quarantaine qui vaut certificat médical. Or, en cas de retard dû à la transmission des ordonnances, le délai de 3 jours prévu par l'article L 121-6 du Code du travail ne peut pas être respecté par le salarié ce qui le prive, pendant un certain laps de temps, de la protection contre le licenciement.

Dès lors, par dérogation à cet article, le salarié incapable de travailler pour cause de mise en quarantaine ou en isolement dispose désormais d'un délai de **8 jours** pour remettre son ordonnance à son employeur.

VI. Suppression des circulaires de l'ACD : stock option et impatriés

Dans une newsletter du 14 décembre 2020, l'Administration des Contributions directes a annoncé l'abrogation de deux circulaires L.I.R relatives aux « impatriés » et aux « Plans de stock-options ».

❖ Circulaire L.I.R. n° 95/2 portant sur l'encadrement fiscal des dépenses et charges en relation avec l'embauche sur le marché international de salariés, appelés « impatriés »

Jusqu'à ce jour, le régime de taxation favorable applicable aux salariés impatriés était régi par la circulaire du Directeur des contributions L.I.R. n° 95/2 de janvier 2014. Cette circulaire vient d'être abrogée.

Désormais, ce régime est repris dans le code fiscal lui-même, à l'article 115, numéro 13b) L.I.R. et s'est vu apporté quelques modifications, notamment :

- au niveau des conditions d'application: **relèvement de la rémunération minimale** de l'impatrié de 50.000€ à **100.000€ par an** (rémunération annuelle fixe hors primes et avantages) ;
- l'indemnité forfaitaire visant à prendre en charge le différentiel du coût de la vie est remplacée par une « **prime d'impatriation** », qui bénéficie d'une exonération à hauteur de 50% à condition que son montant n'excède pas 30% de la rémunération annuelle fixe de l'impatrié hors primes et avantages ;
- la **durée d'application du régime** est passée de 5 à **8 ans** (en plus de l'année d'arrivée).

A noter que la circulaire 95/2 de janvier 2014 continue cependant à s'appliquer, dans les limites et sous les conditions y figurant et pour autant que les salariés concernés ne bénéficient pas des nouvelles

dispositions du code fiscal, aux impatriés dont l'entrée en service au Luxembourg se situe au cours des années 2016 à 2020.

❖ **Circulaire n°104/2 du 29 novembre 2017 relative au régime d'imposition des stock-options**

Le régime fiscal des stocks-options et warrants, tel qu'il était encadré par la circulaire du directeur des contributions L.I.R. n°104/2 du 29 novembre 2017, est abrogé à partir de l'année d'imposition 2021.

En parallèle, le code fiscal prévoit désormais la possibilité pour les employeurs d'allouer à leurs salariés une **prime participative**. Cette prime pourra se voir exonérer d'impôt à hauteur de 50% si les conditions suivantes sont remplies :

- L'employeur doit dégager des bénéfices et le montant total des primes en doit pas dépasser **5% desdits bénéfices**. Ces conditions sont appréciées pour l'année qui précède celle du versement de la prime.
- Le salarié doit être affilié à un régime de sécurité sociale et **l'exemption de la prime est limitée à 25%** de sa rémunération annuelle (hors avantages et primes).

VII. Prime à l'apprentissage

Afin de pallier l'impact de la crise sanitaire sur le tissu économique et en particulier sur les jeunes en formation, le gouvernement a décidé de soutenir l'insertion des jeunes en formation professionnelle. Pour cela, la loi du 15 décembre 2020 prévoit l'introduction d'une prime unique pour la promotion de l'apprentissage.

Montant de la prime :

La prime prendra la forme d'une **subvention forfaitaire unique** par contrat d'apprentissage, **exempte d'impôts**, dont le montant s'élève à :

- 1.500 euros pour tout contrat d'apprentissage en cours au 15 juillet 2020 ;
- 3.000 euros pour tout nouveau contrat d'apprentissage conclu à partir du 16 juillet 2020;
- 5.000 euros pour toute reprise d'un contrat d'apprentissage résilié depuis le 24 juin 2020 conformément à l'article L. 111-3 (4) du Code du travail.

Dans les 2 premiers cas, la prime pourra être augmentée de 1.500 euros par contrat si, au moment de la demande, l'organisme de formation dispose d'un nombre d'apprentis supérieur ou égal au nombre annuel moyen d'apprentis accueillis au cours des trois dernières années.

Conditions d'obtention de la prime :

La prime unique peut être accordée aux organismes de formation qui répondent aux critères d'éligibilité suivants :

- Avoir le statut d'un « organisme de formation » c'est-à-dire toute personne physique ou morale qui offre un poste d'apprentissage et qui dispose du droit de former.
- Disposer du droit de former au jour de la demande de la prime unique.
- Fournir une preuve de la conclusion du contrat d'apprentissage et de l'accomplissement de la période d'essai.
- Présenter une attestation d'affiliation de l'apprenti au Centre commun de la sécurité sociale.
- Dans le cas d'une reprise d'un contrat d'apprentissage antérieur, l'apprenti ne doit pas avoir fait l'objet de plus de deux reprises depuis le 24 juin 2020.

Il est à noter que l'entreprise qui, jusqu'à présent n'a pas formé d'apprenti, peut à court terme entreprendre les démarches avec les chambres professionnelles concernées afin d'obtenir le droit de former.

Ne sont pas éligibles les organismes de formation qui font l'objet d'une procédure de faillite au moment de la demande.

Pour bénéficier de la prime, l'organisme de formation doit présenter une demande écrite au ministre **au plus tard le 15 juillet 2021.**

VIII. Nouvelles règles concernant le congé pour raisons familiales lié à la pandémie Covid-19

A la suite des dernières mesures prises par le gouvernement dans le secteur de l'éducation, le droit au congé pour raisons familiales a été étendu aux parents dont les enfants ne peuvent fréquenter l'école ou une structure d'éducation et d'accueil pour des raisons liées à la crise sanitaire actuelle ou qui bénéficient d'un enseignement à distance.

Dans le cadre des mesures mises en œuvre au niveau des structures scolaires et d'accueil d'enfants pour lutter contre la propagation du coronavirus, il se peut qu'un enfant doive être mis en quarantaine ou en isolement sur **ordonnance ou sur recommandation** de la Direction de la Santé, respectivement de l'autorité compétente.

Pour réduire les risques de propagation du virus, et en fonction de l'évolution du nombre d'infections, notamment eu égard à l'augmentation des infections au courant des dernières semaines, il peut aussi s'avérer nécessaire de **suspendre partiellement ou entièrement** les activités des **établissements d'enseignement et d'accueil (services d'éducation et d'accueil, les mini-crèches et les assistantes parentales)**.

Dans ce contexte, une **procédure spécifique, applicable jusqu'au 2 avril inclus** a été mise en place permettant à l'un des parents de bénéficier du congé pour raisons familiales élargi.



Sont concernés, tout parent (salarié, indépendant, apprenti) affilié au Luxembourg ayant à sa charge :

- un enfant vulnérable à la COVID-19; **ou**
- **né avant le 1^{er} septembre 2016** et âgé de **moins de 13 ans accomplis ou n'ayant pas quitté l'enseignement fondamental** et qui ne peut pas fréquenter l'établissement scolaire ou la structure d'éducation et d'accueil, ou qui bénéficie d'un enseignement à distance ; **ou**
- **né après le 1^{er} septembre 2016**, qui ne peut pas fréquenter une structure d'accueil pour enfants sous réserve qu'elle accueille des jeunes enfants ; **ou**
- de **moins de 13 ans accomplis** dans le cadre d'une mesure de quarantaine ou d'isolement décidée ou recommandée par la Direction de la Santé ; **ou**
- de **13 accomplis à 18 ans accomplis et hospitalisé** dans le cadre d'une mesure de quarantaine ou d'isolement décidée ou recommandée par la Direction de la Santé.

Le parent qui a recours au congé pour raisons familiales doit **informer son employeur au plus vite de manière orale ou écrite en indiquant le début et la fin du congé.**

Par la suite, le parent doit remplir le **NOUVEAU formulaire** du congé pour raisons familiales dans le cadre de la pandémie de la COVID-19, le signer et le transmettre à la Caisse nationale de santé (CNS) et à son employeur, en joignant :

- les pièces justificatives émises par la Direction de la Santé dans le cadre d'une mesure de quarantaine ou d'isolement d'un enfant ; ou
- un certificat médical attestant la vulnérabilité de l'enfant ; ou
- un certificat émis par le ministère de l'Éducation nationale.

Pour les **enfants résidents à l'étranger** mais dont les parents sont affiliés au Luxembourg, c'est **l'autorité compétente du pays** en question qui recommande ou prend la décision de mise en quarantaine ou en isolement. Elle doit alors établir un certificat ou une attestation de cette décision ou recommandation. De même que pour les établissements et structures d'éducation situés à l'étranger, il appartient à l'autorité nationale compétente du pays d'émettre un document officiel.

Le salarié devra ensuite **envoyer à la CNS le formulaire et les documents requis** par voie postale ou électronique.

Pour plus d'information veuillez consulter notre FAQ Coronavirus : <https://securex.lu/>

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.