

## Pinboard - Avril 2021

### SOMMAIRE

- I. Aide suite à l'augmentation du salaire social minimum
- II. Prolongation du congé pour raisons familiales
- III. Nouvelles règles pour le chômage partiel
- IV. Quid de la TVA sur les voitures de société ?
- V. Quid des jours fériés tombant un week-end ?
- VI. Télétravail : prolongation des accords
- VII. Les nouvelles cartes d'impôts électroniques arrivent !

#### I. Aide suite à l'augmentation du salaire social minimum

L'aide de compensation de l'augmentation du salaire social minimum entend soutenir les entreprises qui relèvent des secteurs les plus gravement touchés par la pandémie COVID-19 et pour lesquelles la situation financière rend plus difficile de supporter la nouvelle charge découlant de la hausse du salaire social minimum depuis le 1er janvier 2021.

**L'aide s'adresse aux seules entreprises qui exercent certaines activités et qui sont actives notamment dans les secteurs suivants :**

- les entreprises du secteur touristique ;
- les entreprises du secteur de l'évènementiel ;

- l'HORECA ;
- les entreprises des secteurs de la culture et du divertissement ;
- les entreprises exploitant un commerce de détail en magasin et assimilées.

L'aide prend la forme d'une **subvention en capital unique et exempté d'impôts**. Elle est calculée en multipliant par 500 euros le nombre de salariés visés qui sont en activité au cours d'une période mensuelle comprise entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021.

#### Sont pris en compte pour le calcul de l'aide, les salariés de l'entreprise :

- dont la rémunération mensuelle est supérieure ou égale au salaire social minimum et inférieure ou égale au salaire social minimum qualifié ;
- qui ont été engagés avant le 31 décembre 2020 ;
- qui sont en activité au cours d'une période mensuelle comprise entre le 1er janvier et le 30 juin 2021 ;
- qui sont affectés à une activité éligible.

#### Bon à savoir :

Il est à noter que les sociétés ne doivent introduire qu'**une seule et unique demande** pour cette aide. Par ailleurs, les salariés en chômage partiel sont exclus des calculs pour le montant de l'aide.

Ainsi, afin de **maximiser l'aide** qui sera octroyée, il peut être judicieux d'attendre **la fin du mois de juin avant d'introduire la demande d'aide** et de choisir sur la période allant de janvier à juin 2021, le mois pendant lequel votre l'entreprise a eu le moins de salariés en chômage partiel.

Les demandes d'aide doivent être soumises via MyGuichet.lu pour le **30 septembre 2021 au plus tard**. Ce délai permet donc à l'entreprise d'analyser après la période susvisée quel est le mois le plus bénéfique à faire valoir.

## II. Prolongation du congé pour raisons familiales

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 jusqu'au 17 juillet** 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, 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 à compter du 3 avril inclus et jusqu'au 17 juillet 2021**, a été mise en place permettant à l'un des parents de bénéficier du congé pour raisons familiales élargi.

Est concerné, le parent (salarié, indépendant, apprenti) affilié au Luxembourg ayant à sa charge un enfant :

- **vulnérable à la Covid-19** en application des recommandations du Conseil supérieur des maladies infectieuses ; ou
- **né avant le 1er septembre 2017 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 1er septembre 2016** qui ne peut pas fréquenter une structure d'accueil pour enfants, sous réserve qu'elle accueille des jeunes enfants, suite à une décision de fermeture; ou
- **de moins de 13 ans accomplis** fréquentant une école ou une structure d'accueil qui, pour des raisons liées à la crise sanitaire, a dû être fermée de façon isolée; 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/>

### III. Nouvelles règles pour le chômage partiel

Afin de continuer à soutenir les entreprises et leurs salariés impactés par la crise liée au COVID-19, des modalités particulières relatives au chômage partiel sont en vigueur **jusqu'au 30 juin 2021**. S'appliquant à l'ensemble des entreprises pendant cette période de relance économique, ces modalités tiennent néanmoins compte du fait que certains secteurs ou branches économiques ont été plus sévèrement impactés que d'autres.

Selon les modalités en vigueur, l'Etat continue de prendre en charge l'indemnité de compensation à hauteur de 80 % des salaires pendant les périodes de chômage partiel. Sous certaines conditions, les entreprises concernées peuvent procéder à des licenciements.

Dès lors, **pour la période allant du 1er mai au 30 juin 2021**, les modalités suivantes s'appliqueront :

1. **Les entreprises industrielles** vont continuer à bénéficier du régime de chômage partiel conjoncturel afin de pouvoir réagir face aux perturbations des marchés internationaux. En appliquant le régime du chômage partiel de source conjoncturelle, les entreprises industrielles s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques.
2. **Les entreprises des secteurs vulnérables Horeca, tourisme et secteur événementiel** pourront bénéficier d'un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle dans **la limite maximale de 50% du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise**, à condition de ne pas procéder à des licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne. Les heures de travail normales ne pourront pas excéder 40 heures par semaine et par salarié. Au cas où les entreprises des secteurs susvisés seraient à nouveau contraintes de fermer leurs portes en vertu d'une décision administrative, celles-ci bénéficieraient à nouveau du chômage partiel illimité pendant la période de fermeture.
3. **Les entreprises touchées par la crise sanitaire, autres que les entreprises industrielles et celles relevant des secteurs vulnérables**, pourront également avoir recours au chômage partiel de source structurelle par la voie accélérée à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements. Dans ce cas, **le nombre d'heures de travail perdues ne peut pas dépasser 10% du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise**. Les heures de travail normales ne pourront pas excéder 40 heures par semaine et par salarié.
4. **Les entreprises des secteurs vulnérables (horeca, tourisme, événementiel) ainsi que les entreprises industrielles** et les entreprises issues des **autres secteurs touchés par la crise** :
  - qui devraient néanmoins procéder à des licenciements ; ou
  - dont le nombre d'heures de travail perdues devrait dépasser 10 % du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise ;

**ne peuvent le faire qu'à condition** que ces entreprises fournissent un plan de redressement, pour les petites entreprises de moins de 15 personnes ou un plan de maintien dans l'emploi conforme aux dispositions des articles L.513-1 et suivants du Code du travail, pour les entreprises qui occupent plus de 15 salariés.

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

#### IV. Quid de la TVA sur les voitures de société ?

Ce début d'année a été marqué par un arrêt important de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) concernant la TVA des voitures de sociétés. Pour rappel, cet arrêt fait suite à un différend fiscal remontant à 2014 entre l'administration fiscale allemande et une société luxembourgeoise mettant à disposition de deux de ses salariés résidant en Allemagne, une voiture de société. Or, en 2014, le fisc allemand émettait une circulaire selon laquelle la mise à disposition d'un véhicule par un employeur à son employé devait être qualifiée de location de moyen de transport à long terme, et donc taxable au titre de la TVA au lieu de résidence du locataire.

En date du 20 janvier 2021, la CJUE a reconnu que **le paiement de la TVA sur une voiture de leasing doit être effectué dans le pays de résidence de l'automobiliste**, donc du salarié. La Cour a ainsi donné raison à l'Allemagne.

A la suite de cet arrêt, l'administration luxembourgeoise de la TVA a publié, en date du 11 février, une circulaire concernant la TVA des voitures de société.

Cette circulaire a clairement repris les critères développés par la CJUE et permettant de déterminer dans quels cas la mise à disposition d'une voiture par un employeur à son salarié sera considérée comme « une location de véhicule à long terme » et donc imposable dans le pays de résidence du salarié.

#### Pour cela, 3 conditions cumulatives doivent être vérifiées :

- Le véhicule est mis à la disposition du salarié pour une période de **plus de 30 jours consécutifs**.
- Le salarié doit avoir le **droit permanent** (à l'exclusion de toute autre personne) d'utiliser le véhicule à des fins privées.
- **Une contrepartie doit être versée**. La mise à disposition du véhicule doit être effectuée « à titre onéreux » soit par le biais :
  - d'un **paiement** effectué par l'employé à l'employeur, ou
  - d'une **rétention**, par l'employeur, **d'une partie de la rémunération en espèces de l'employé** (*Salary Sacrifice*), ou

- du **choix de l'employé entre différents avantages offerts par l'employeur** conformément à un accord entre les parties en vertu duquel le droit d'utiliser le véhicule de société impliquerait la renonciation à d'autres avantages (*Car Allowance*).

Ainsi, dès lors que ces 3 critères seront remplis, et que l'employé a une adresse de résidence dans un autre Etat membre que le Luxembourg, l'employeur devra s'enregistrer à la TVA dans cet Etat pour satisfaire aux obligations locales en matière de TVA.

Seuls les salariés bénéficiant d'une voiture de société **sans contrepartie**, c'est-à-dire le cas dans lequel le salarié reçoit une voiture de société sans possibilité de refuser cette voiture ou tout du moins d'obtenir un salaire additionnel en compensation et sans rien déboursier de plus, seront dispensés de cette nouvelle obligation fiscale.

### Quels sont les enjeux de cette décision ?

Dans les faits, on peut s'interroger sur les conséquences de cette nouvelle règle tant pour l'employeur que pour le salarié. En effet, ce changement représente un surcoût pour l'employeur et celui-ci pourrait à juste titre refuser de payer cette différence. Pour rappel, la TVA est de 17% au Luxembourg contre 19% en Allemagne et 20% en Belgique et en France. Les employeurs luxembourgeois devront ainsi analyser l'impact d'un tel changement et les actions qu'ils devront entreprendre (modification du contrat de travail / de la Car policy, enregistrement auprès de l'organisme de TVA étranger). Il est à noter également qu'à l'heure actuelle, nous ne savons pas si cette décision sera rétroactive ou non.

Enfin, s'il existe actuellement une base juridique en Allemagne, ce n'est pas le cas de la France et de la Belgique. S'agissant de l'Allemagne, il nous semble difficile de faire l'impasse sur cette nouvelle réglementation. Concernant la France et de la Belgique en revanche il est recommandé d'attendre une prise de position de ces pays. Il faudra en effet voir quelle sera leur interprétation de cette jurisprudence.

## V. Quid des jours fériés tombant un week-end ?

Cette année, 5 jours fériés auront lieu au cours d'un week-end : le 1er mai (Jour du travail), le 9 mai (Journée de l'Europe), le 15 août (Assomption), le 25 décembre (Noël) ainsi que le 26 décembre (Saint Etienne). Parmi ces jours, 2 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.

Ainsi, il faudra penser à ajouter ces 5 jours de congés compensatoires dans les compteurs de congés 2021, en plus des congés légaux ou extra-légaux classiquement attribués à vos salariés !

## VI. Télétravail : prolongation des accords

Sur base de l'obligation légale pour l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés au travail (Article L. 312-1 du Code du travail), beaucoup d'entreprises continuent actuellement de recourir au télétravail. Comme vous le savez, pour les frontaliers, le télétravail est susceptible de provoquer certains effets tant au niveau de leur affiliation à la sécurité sociale qu'au niveau de leur imposition. Pour autant, en raison de la pandémie actuelle, des accords dérogatoires continuent de s'appliquer.

### Au niveau de la sécurité sociale

En raison de la **pandémie liée au Covid-19**, les autorités belges, allemandes et françaises ont décidé que les périodes de télétravail prestées sur leurs territoires par leurs résidents frontaliers en raison du coronavirus ne seront **pas prises en compte pour la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale**. Cette mesure reste applicable **jusqu'au 30 juin 2021**.

### Au niveau de l'imposition

Eu égard à la **crise sanitaire** du Covid-19, des accords ont été signés avec les pays frontaliers.

Pour les **résidents fiscaux belges et français** : la présence d'un travailleur à son domicile, notamment pour y effectuer du télétravail, ne sera **pas prise en compte**. Cette mesure est applicable **jusqu'au 30 juin 2021**.

Pour les **résidents fiscaux allemands** : les jours de télétravail à domicile de ces travailleurs frontaliers ne doivent **pas être pris en compte pour le seuil de tolérance de 19 jours**. Depuis janvier 2021, cet



accord est prolongé automatiquement de mois en mois jusqu'à ce qu'il soit dénoncé par l'un des deux pays.

## **VII. Les nouvelles cartes d'impôts électroniques arrivent !**

A la fin du mois de mars, l'Administration des Contributions Directes a donné quelques précisions au sujet des nouvelles cartes d'impôt qui seront désormais électroniques et pluriannuelles.

Dans le cadre de son processus de digitalisation, l'Administration des Contributions directes (ACD) mettra en place à partir du mois de mai 2021 une plateforme sécurisée afin que les employeurs puissent directement accéder aux fiches de retenue d'impôt de leur salariés.

Pendant la phase transitoire allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre 2021, les employeurs auront la possibilité d'accéder aux fiches de leurs salariés. A noter que les salariés peuvent déjà le faire depuis décembre 2020 via leur espace privé sur la plateforme MyGuichet.

Afin d'accéder à cette plateforme, les employeurs recevront en temps utile 2 tokens Luxtrust pour consulter et télécharger les fiches d'impôt : un pour eux-mêmes et un pour leur éventuel prestataire de services (par exemple : payroll provider).

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les employeurs seront tenus de consulter directement MyGuichet et les salariés n'auront plus l'obligation de remettre leur fiche de retenue d'impôt sous format papier à leur employeur.

Par ailleurs, les fiches de retenue d'impôt émises à partir du 1<sup>er</sup> mai 2021 deviennent pluriannuelles et ne renseignent plus de date de fin de validité. Elles restent valables au-delà du 31 décembre 2021 et ne seront mises à jour que si un changement intervient au niveau d'un ou de plusieurs éléments de la fiche (adresse, classe d'impôt, taux d'imposition, employeur, lieu de travail, abattement, déduction, ...). Des notifications automatiques seront envoyées aux employeurs dès qu'un changement sera effectué par l'ACD. Seules les fiches de retenue d'impôt émises pour un contrat à durée déterminée renseigneront une date de fin de validité (à savoir la date de fin de contrat).

*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.*