

Pinboard - Octobre 2021

SOMMAIRE

- I. **Cartes d'impôt électroniques : Pensez à demander et à activer votre token !**
- II. **L'indexation est déclenchée !**
- III. **Télétravail : prolongation des accords**
- IV. **La France fait marche arrière concernant le nouveau mode d'imposition de la convention fiscale franco-luxembourgeoise**
- V. **Covid Check en entreprise**
- VI. **Recommandations sanitaires du Ministère de la Santé pour le retour au bureau**
- VII. **Rappel sur le report des congés**
- VIII. **ADEM : digitalisation des retours d'assignation**

I. Cartes d'impôt électroniques : Pensez à demander et à activer votre token !

A ce jour, l'Administration des contributions directes constate que beaucoup d'employeurs n'ont pas encore demandé de token pour accéder aux cartes d'impôt électroniques ou alors qu'aucun des deux tokens (i.e. token employeur et token prestataire) qui leur ont été envoyés n'a été activé.

A partir du 1^{er} janvier 2022, les employeurs seront tenus de consulter directement sur la plateforme MyGuichet les fiches de retenue d'impôt de leurs salariés. Ceux-ci n'auront plus l'obligation de les remettre sous format papier à leur employeur.

Afin de pouvoir accéder à cette plateforme et remplir leurs obligations, les employeurs doivent impérativement :

- avoir introduit une demande de token en ligne sur MyGuichet.lu
- et avoir activé au moins l'un des deux tokens qui leur auront été envoyés. Si jamais le délai d'activation a expiré, l'employeur doit effectuer une nouvelle demande de token.

II. L'indexation est déclenchée !

Au 1^{er} octobre 2021, tous les salaires, traitements et pensions sont majorés de 2,5%.

La nouvelle cote d'application de l'échelle mobile des salaires passe ainsi de 834,76 points à **855,62 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
De janvier à septembre 2021	2.201,93 €	12,7279 €	2.642,32 €	15,2735 €
A partir du 1^{er} octobre 2021	2.256,95 €	13,0460 €	2.708,35 €	15,6552 €

Cette augmentation du salaire social minimum entraîne par ailleurs une **augmentation du plafond cotisable**. Au-delà de ces plafonds, les cotisations sociales (part personnelle et part patronale) ne sont plus prélevées à l'exception de la cotisation de 1,4% pour l'assurance dépendance.

Plafond mensuel	11.284,77 €
Plafond annuel	135.417 €

Enfin, le relèvement du salaire social minimum impacte également la rémunération à prendre en compte pour les **stagiaires**. Ainsi, si vous avez des stagiaires au sein de vos effectifs ou pour tout nouveau contrat de stage, voici les nouvelles indemnités minimales à prendre en considération :

Index 855.62	Taux mensuel	Taux horaire
30 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage obligatoire de \geq 4 semaines	677,09€	3,9138€
40 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage pratique de 4 à 12 semaines	902,78€	5,2184€
40 % du salaire social minimum pour salariés qualifiés* si stage pratique de 4 à 12 semaines	1.083,34€	6,2621€
75 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage pratique de \geq 12 à 26 semaines	1.692,72€	9,7845€
75 % du salaire social minimum pour salariés qualifiés* si stage pratique de \geq 12 à 26 semaines	2.031,26€	11,7414€

*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.

III. Télétravail : prolongation des accords

Comme vous le savez, le télétravail des salariés frontaliers 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 toujours à s'appliquer.

A. 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 ne seront **pas prises en compte pour la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale**. Cette mesure reste applicable **jusqu'au** :

- 15 novembre 2021 pour la France ;
- 31 décembre 2021 pour la Belgique et l'Allemagne.

B. Au niveau de l'imposition

En principe, des seuils de tolérance doivent être respectés afin que les salariés puissent rester taxés à 100% au Luxembourg. Cependant, eu égard à la crise sanitaire, des accords ont été signés avec les pays

frontaliers. Ainsi, depuis mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021, les jours de télétravail des travailleurs frontaliers ne sont **pas pris en compte pour le calcul des seuils de tolérance**.

Pour rappel, les seuils de tolérance sont les suivants :

- Seuil de 29 jours pour les résidents français ;
- Seuil de 19 jours pour les résidents allemands ;
- Seuil de 24 jours pour les résidents belges - (ce seuil sera augmenté à 34 jours à partir de janvier 2022).

Ces limitations en question ne constituent pas une interdiction de travailler dans le pays de résidence. En principe, elles peuvent être dépassées mais, le cas échéant, le salarié frontalier sera imposé dans son pays de résidence pour tous les jours de télétravail prestés.

	Allemagne	Belgique	France
Seuil de tolérance	19 jours par an	24 jours par an / 34 jours par an à partir du 1 ^{er} janvier 2022	29 jours par an
Début des accords dérogatoires	A partir du 11 mars 2020	A partir du 14 mars 2020	A partir du 14 mars 2020
Fin des accords dérogatoires	31 décembre 2021		

IV. La France fait marche arrière concernant le nouveau mode d'imposition de la convention fiscale franco-luxembourgeoise

L'entrée en vigueur d'un avenant à la convention fiscale entre la France et le Luxembourg a entraîné quelques mauvaises surprises pour certains couples de contribuables français dont les impôts à payer cette année ont augmenté, parfois de plusieurs milliers d'euros.

Cet avenant ratifié en octobre 2019 avait consacré la méthode de l'exemption avec réserve de progressivité pour éliminer la double imposition des revenus d'occupation salariée, ce qui a particulièrement impacté les couples dont l'un des membres travaille au Luxembourg et l'autre en France.

Bruno Le Maire, Ministre de l'Economie en France a annoncé que ladite convention fiscale allait être réévaluée et **qu'exceptionnellement pour les revenus de 2020 et 2021, les résidents français**



percevant des revenus luxembourgeois peuvent solliciter l'application de l'ancienne convention fiscale relative à l'élimination de la double-imposition.

Pour ce faire, deux guides ont été publiés sur le site de l'administration fiscale française afin de permettre aux résidents français de modifier leur déclaration d'impôts. Pour les revenus 2020, les démarches doivent être entreprises en ligne ou par courrier-papier, jusqu'au 15 décembre 2021.

Pour plus d'informations : [Annonce gouvernementale concernant l'application de la convention franco-luxembourgeoise | impots.gouv.fr](#)

V. Covid Check en entreprise

La loi du 18 octobre 2021 donne la possibilité aux employeurs d'introduire le régime du Covid Check dans l'entreprise.

Le 18 octobre 2021, la Chambre des Députés a adopté la nouvelle loi Covid dont résulte notamment **l'entrée en vigueur du Covid Check étendu** afin d'inciter la population à se faire vacciner et atteindre un taux de vaccination de 80%.

Le texte très controversé et faisant couler beaucoup d'encre depuis une semaine, donne la possibilité aux employeurs privés et aux administrations d'appliquer le régime Covid Check au sein de leur établissement, soit pour son ensemble, soit pour des lieux précis, comme les salles de réunions.

Attention cependant, les délégations du personnel et le délégué à la santé et la sécurité devraient être informés et consultés sur le régime Covid Check.

Décriée par de nombreux acteurs luxembourgeois, tels les syndicats nationaux, la CNPD ou encore le Conseil d'Etat, sa mise en œuvre au sein des entreprises laisse encore de nombreuses questions en suspens, notamment les sanctions, la prise en charge des frais de tests, que faire si un salarié ne répond pas aux conditions du Covid Check, etc. Beaucoup de points sont laissés à la libre appréciation de l'employeur, faisant craindre aux syndicats de nombreux abus.

En outre, dans le cadre du Covid Check, les tests antigéniques rapides ne suffiront plus, il conviendra donc de ramener la preuve de sa vaccination complète, de sa guérison ou d'un résultat négatif après un test PCR de moins de 72 heures ou un test rapide certifié réalisé auprès d'un personnel médical qualifié.

Par ailleurs, la nouvelle loi prolonge par la même occasion le dispositif dérogatoire en matière de congé pour raisons familiales relatif au Covid-19 **jusqu'au 18 décembre 2021**.

VI. Recommandations sanitaires du Ministère de la Santé pour le retour au bureau

Le 18 octobre 2021, la Direction de la santé a mis à jour ses recommandations sanitaires temporaires liées à la crise sanitaire, à destination des institutions financières et d'assurances et de tous les autres domaines du secteur administratif.

Selon que l'employeur décide d'instaurer le régime Covid Check dans l'entreprise, différentes consignes doivent continuer à s'appliquer, notamment respecter la distanciation physique, le port du masque quand la distance de 2 mètres ne peut pas être observée, se désinfecter/se laver les mains régulièrement, aérer les bureaux, etc.

Plusieurs autres points sont également abordés, notamment le nettoyage des surfaces, les mesures à mettre en place par l'employeur, les équipements de protection individuelle, mais également que faire en cas de présence de salariés considérés comme des personnes vulnérables ou de salariés présentant des symptômes.

Pour plus d'informations : <https://sante.public.lu/fr/espace-professionnel/recommandations/direction-sante/000-covid-19/000-covid-191-annexes/recommandations-sanitaires-administratif.pdf>

VII. Rappel sur le report des congés

A l'approche de cette fin d'année, il est utile de rappeler les règles applicables en matière de report de congé annuel. En principe, le congé annuel payé doit être entièrement accordé et pris durant l'année en cours. Cependant, dans certains cas et sous certaines conditions, il peut être reporté au-delà du 31 décembre.

A titre d'exception, un report du congé au-delà du 31 décembre de l'année en cours est possible dans les 4 cas suivants :

- Le congé proportionnel à la **première année de service** auprès d'un employeur peut être reporté **jusqu'au 31 décembre de l'année suivante** ;
- Le congé non pris à la fin de l'année en raison des **besoins du service** ou des souhaits justifiés d'autres salariés peut être reporté **jusqu'au 31 mars de l'année suivante** ;
- Les jours de congés annuels non encore pris par la **femme enceinte** au début de son congé de maternité pourront être reportés à l'année suivante, en principe **jusqu'au 31 mars de l'année suivante**. Il en est de même pour le congé d'accueil et le congé parental ;
- Suite à un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne, le salarié victime d'une **longue période de maladie** ne doit plus perdre son droit au congé annuel. Ainsi, à défaut de pouvoir prendre ses jours de congés au cours de l'année pour laquelle ils sont dus en raison d'une incapacité de travail, le salarié est en droit de bénéficier d'un report de ses congés sur l'année suivante.



Pour autant, l'employeur est toujours autorisé à mettre en place un système plus souple de report du congé (par exemple : report illimité des jours de congés d'une année sur l'autre; mise en place d'un compte épargne-temps...).

VIII. ADEM : digitalisation des assignations

Simplification et accélération des démarches de l'employeur sont à l'origine de cette dématérialisation, supprimant ainsi le recours aux supports papiers.

A ce jour, les employeurs en phase de recrutement remplissent manuellement les formulaires adressés par l'ADEM dans le cadre d'une assignation de candidat inscrit et sélectionné par le Service employeurs.

A compter du 15 octobre 2021, les employeurs auront la possibilité de remplir **un formulaire en ligne** grâce à un lien direct qu'ils recevront par un e-mail individualisé contenant le numéro d'assignation du candidat.

Ainsi, les employeurs pourront communiquer leur feedback auprès de l'ADEM, à la suite d'un entretien en saisissant les renseignements et cochant les cases pré-remplies sur le contact avec le candidat et sur l'issue de la mise en relation (embauche ou motif de non-embauche).

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.