

# MY HR UPDATE

JUILLET 2024

---

## SOMMAIRE

---

1| LA PRIME LOCATIVE : LA NOUVELLE PRIME DÉFISCALISÉE | [PAGE 2](#)

---

2| LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES ENTREPRISES D'ASSURANCES  
2024-2026 : ENFIN SIGNÉE ! | [PAGE 3](#)

---

3| LA LOI SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL TRANSPARENTES ET PRÉVISIBLES DANS  
L'UNION EUROPÉENNE BIENTÔT EN VIGUEUR | [PAGE 4](#)

---

4| CARTE BLEUE EUROPÉENNE : ASSOULISSEMENT DES CONDITIONS D'ACCÈS AU  
STATUT DE TRAVAILLEUR HAUTEMENT QUALIFIÉ | [PAGE 4](#)

---

5| DEMDET ET ACCORD-CADRE : FIN DE LA PÉRIODE TRANSITOIRE | [PAGE 5](#)

---

6| FAUX CERTIFICATS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL | [PAGE 6](#)

---

7| CONTRAT D'APPRENTISSAGE : C'EST LE MOMENT DE SIGNER ! | [PAGE 6](#)

---

JUILLET 2024

## 1 LA PRIME LOCATIVE : LA NOUVELLE PRIME DÉFISCALISÉE

**Depuis ce 1<sup>er</sup> juin 2024**, les employeurs bénéficient désormais d'une autre possibilité pour attirer de jeunes talents via un nouveau moyen de défiscalisation !

La petite dernière ajoutée à l'article 115 de loi de l'impôt sur le revenu ? La prime locative !

En pratique ? L'employeur a désormais la possibilité de verser à un **jeune salarié locataire de son logement occupé à titre principal une prime mensuelle**.

Cependant et pour en bénéficier, certaines conditions doivent être réunies :

- Le montant de la prime est limité au loyer hors charges payé par le salarié ;
- Le plafond de la prime est de 1.000 euros par mois ;
- L'exemption fiscale est de 25 % du montant de la prime (moins la part de sécurité sociale) ;
- Le salarié doit être âgé de moins de 30 ans au début de l'année d'imposition ;
- Le salaire brut annuel, hors prime locative, ne devra pas excéder le montant de 30 fois le salaire social minimum qualifié (SSMQ), soit actuellement 92.553,30 euros (indice 944.43). En cas d'année incomplète, l'employeur a l'obligation d'extrapoler le salaire sur une année complète afin de vérifier le seuil précité.

Par ailleurs, en cas d'occupation à temps partiel ou en cas de mois incomplet selon les heures déclarées auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS), le plafond de la prime doit être proratisé.

En outre, en cas de split fiscal, c'est-à-dire en cas de scission fiscale du salaire imposable entre les différents pays où le collaborateur travaille, il faut ventiler l'exemption selon les jours travaillés et imposables au Luxembourg et les jours travaillés à l'étranger durant le mois du paiement de ladite prime.

Enfin, il est important de mentionner qu'il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier que les conditions donnant droit à l'exemption sont bien réunies au préalable du versement.

## 2 LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES ENTREPRISES D'ASSURANCES 2024-2026 : ENFIN SIGNÉE !

Signée le 4 juin dernier et après plusieurs mois de négociations, la nouvelle Convention Collective de Travail signée entre l'Association des Compagnies d'Assurance et de Réassurances (ACA) et les syndicats a dévoilé plusieurs nouveautés qui devraient réjouir les salariés du secteur !

Les nouveaux avantages introduits par l'accord contiennent notamment de nouvelles primes et sont les suivants :

- Une prime de conjoncture pour les salariés en service au 15 juin pour les 3 prochaines années ;
- Une prime exceptionnelle dite « d'attractivité » d'un montant global de 1.300€ dont le versement sera effectué en 3 fois (500€/400€/400€) au cours des prochaines années ;
- Les barèmes de départ des salariés engagés seront réhaussés ;
- Les seuils 1 et 2 sont adaptés pour tous les salariés ;
- 2 heures du crédit formation de 40 heures seront désormais dédiées à la santé au travail et à la prévention des risques psychosociaux ;
- La diminution des heures de formation pour l'octroi de la prime de perfectionnement ;
- L'attribution d'un crédit d'heures est accordée pour le délégué à la santé pour l'accomplissement de ses fonctions.

Les employeurs et salariés pourront donc retrouver certaines mesures, notamment les primes directement sur la paie dès ce mois de juin !

JUILLET 2024

3

## LA LOI SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL TRANSPARENTES ET PRÉVISIBLES DANS L'UNION EUROPÉENNE BIENTÔT EN VIGUEUR

**La Directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles au sein de l'UE sera bientôt transposée en droit luxembourgeois.**

Cette dernière accentue les obligations d'information qui pèsent sur les employeurs. Elle impose à toutes les sociétés établies sur le sol européen de porter à la connaissance des salariés, apprentis, intérimaires, étudiants/élèves et marins un flot d'informations élargi et détaillé à leur sujet.

Elle renforce aussi les conditions de travail en favorisant **un emploi plus transparent et stable**, notamment en donnant la possibilité de demander le passage de son CDD à un CDI mais aussi du temps partiel au temps plein et inversement.

Une protection contre les représailles, des sanctions effectives et proportionnées seront également introduites par le biais de cette future loi.

Dès lors, la refonte des contrats de travail sera probablement nécessaire pour être en conformité avec les nouvelles exigences européennes et luxembourgeoises.

4

## CARTE BLEUE EUROPÉENNE : ASSOUPPLISSEMENT DES CONDITIONS D'ACCÈS AU STATUT DE TRAVAILLEUR HAUTEMENT QUALIFIÉ

**À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 et suite à l'adoption d'une nouvelle loi du 4 juin 2024**, certaines dispositions viennent assouplir les règles sur les conditions d'accès du statut de travailleur hautement qualifié.

Notamment, la durée du contrat de travail minimum est abaissée à 6 mois (contre 1 an auparavant) et le salaire minimum à gagner est 1 fois le salaire annuel brut moyen pour toutes les catégories de profession (au lieu de 1,5 ou 1,2 le salaire brut annuel moyen minimum), ce qui équivaut actuellement (indice 944.43) à 58 968 euros.

[sommaire](#)

En outre, l'accès au marché du travail n'est désormais limité que pendant les 12 premiers mois (au lieu des 24 mois initiaux) par la nécessité d'informer le Ministre de l'immigration de tout changement qui surviendrait dans sa situation professionnelle. Cependant, un délai de 30 jours a été ajouté afin d'examiner si le titulaire de la carte bleue européenne satisfait toujours aux conditions d'admission. Le Ministre a donc toujours la possibilité de s'opposer au changement d'emploi durant la première année.

La nouvelle loi prévoit également la possibilité pour ces salariés hautement qualifiés de se rendre et de travailler plus facilement dans d'autres États membres de l'Union européenne.

- Au niveau de la mobilité internationale de courte durée : il s'agit notamment du droit d'entrer sur le territoire luxembourgeois et d'y séjourner aux fins d'exercer une activité professionnelle pour une durée de 90 jours sur une période de 180 jours grâce à la carte bleue européenne délivrée par un autre pays.
- Au niveau de la mobilité internationale de longue durée : les titulaires d'une carte bleue européenne délivrée dans un premier État membre sont autorisés à se rendre dans un deuxième État membre après seulement 12 mois de séjour légal dans le premier État membre.

## 5 DEMDET ET ACCORD-CADRE : FIN DE LA PÉRIODE TRANSITOIRE

Depuis le **1<sup>er</sup> juillet 2023**, l'accord-cadre sur le télétravail permet sous certaines conditions, aux télétravailleurs **exerçant entre 25% et moins de 50% de leur temps de travail** dans leur Etat de résidence, de rester assujettis à la sécurité sociale de leur Etat d'emploi et donc d'effectuer un nombre plus important de jours de travail à domicile.

Ainsi, l'accord-cadre offre la possibilité à l'employeur luxembourgeois de demander à ce que son salarié non-résident puisse télétravailler jusqu'à 49 % tout en restant affilié au régime de sécurité sociale luxembourgeois. La limite de 49 % n'est donc pas automatique, elle doit être sollicitée par le biais d'une procédure déclarative à effectuer auprès du CCSS soit via support papier, soit via SECULine (procédure DEMDET) !

Concernant ledit accord-cadre, le CCSS rappelle que **la période transitoire permettant la déclaration rétroactive sur 12 mois a pris fin le 30 juin 2024.**

Désormais, et pour les déclarations faites **à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024**, l'accord-cadre ne peut uniquement être appliqué que sur **une période rétroactive de 3 mois.**

## 6 FAUX CERTIFICATS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Attention !

Il semblerait que des certificats d'incapacité de travail puissent être commandés sur des plateformes en ligne, sans consultation, ni examen d'un médecin.

Dès lors, ces certificats d'incapacité de travail sont des faux certificats que la CNS refusera dès lors qu'ils ont été acquis en ligne sans contact personnel avec le médecin.

D'une part, aucune indemnité pécuniaire ne sera payée et d'autre part, l'employeur en sera informé.

Outre les conséquences possibles en matière de droit du travail, l'assuré qui ferait usage de tels certificats s'expose à une amende d'ordre et à des poursuites judiciaires de la part de la CNS.

## 7 CONTRAT D'APPRENTISSAGE : C'EST LE MOMENT DE SIGNER !

L'apprentissage est une formation professionnelle qui comporte des périodes de formation en milieu scolaire mais aussi des périodes de formation pratique en milieu professionnel.

Il prépare à l'obtention de différents diplômes et existe sous 2 formes :

- l'apprentissage initial qui concerne les personnes mineures d'au moins 15 ans révolus ;
- l'apprentissage pour adultes qui concerne les personnes majeures pour leur permettre de terminer, de compléter ou d'acquérir une formation professionnelle par le système de l'apprentissage par alternance.

Pour embaucher des personnes sous cette forme de contrat, les employeurs ont dû, à partir du mois de mars, envoyer les déclarations de poste d'apprentissage au service d'orientation professionnelle de l'ADEM et dès maintenant, et jusqu'au 1er novembre, les contrats d'apprentissage doivent être conclus !

[sommaire](#)