



Pour ne pas faillir à la tradition, la nouvelle année s'accompagne de changements législatifs en matière sociale et fiscale. Voici un aperçu des principaux changements impactant les employeurs et leurs salariés.

Maintien du salaire par l'employeur pendant l'incapacité de travail : allongement de la période de référence de 12 à 18 mois

Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de sa rémunération par son employeur jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le 77ème jour d'incapacité de travail. A partir du mois suivant le 77ème jour de maladie, la Caisse nationale de santé (CNS) prend le relais en versant au salarié en incapacité de travail une indemnité pécuniaire de maladie.

Jusqu'en 2018, les 77 jours pendant lesquels le salarié avait droit au maintien de son salaire étaient décomptés sur une période de référence de 12 mois successifs. A compter du 1er janvier 2019, la période de référence pour le calcul des 77 jours est de 18 mois.

Droit à l'indemnité pécuniaire de maladie : limite des 52 semaines portée à 78 semaines

Jusqu'en 2018, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie était limité à 52 semaines d'incapacité de travail (maladie, maladie professionnelle, accident du travail) calculées sur une période de référence de 104 semaines. Lorsque les 52 semaines d'incapacité de travail étaient atteintes, la CNS cessait de verser l'indemnité pécuniaire, entraînant de plein droit la cessation du contrat de travail.

A partir du 1er janvier 2019, le droit à l'indemnité pécuniaire est étendu à 78 semaines sur une même période de 104 semaines pour mieux gérer les pathologies longues. Lorsque cette nouvelle limite de 78 semaines sera atteinte, la CNS cessera de verser l'indemnité pécuniaire de maladie, entraînant également la cessation automatique du contrat de travail.

Reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques

A partir du 1er janvier 2019, entre en vigueur un nouveau dispositif visant à encadrer la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques par les salariés en maladie prolongée. Il remplace l'ancien régime du mi-temps thérapeutique.

L'objectif du nouveau dispositif est de permettre à un salarié encore malade de reprendre son activité professionnelle avec des tâches aménagées et/ou un temps de travail adapté à son état de santé.

En accord avec son employeur, le salarié peut introduire une demande de reprise progressive du travail auprès de la CNS sur base d'un certificat médical de son médecin traitant. Pour que la demande soit recevable, le salarié doit avoir été en incapacité de travail pendant au moins un mois au cours des trois mois précédant sa demande.

La décision de reprise progressive du travail est prise par la CNS sur avis motivé du Contrôle médical de la sécurité sociale si celle-ci est de nature à favoriser le processus de guérison.

Par ailleurs, le nouveau dispositif réforme la prise en charge de la rémunération du salarié. Dans l'ancien régime du mi-temps thérapeutique, le salarié était rémunéré à mi-temps par son employeur et à mi-temps par la CNS.

Dans le nouveau régime de la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques, la CNS continuera à rémunérer en totalité le salarié. Le régime de reprise progressive est ainsi assimilé à une période d'incapacité de travail. Le salarié ne sera donc plus du tout à charge de son employeur pendant la période de reprise du travail partielle ou aménagée.

Plan de pension complémentaire

Au 1er janvier 2019, une série d'adaptations au régime des plans de pension complémentaires sont entrées en vigueur, à savoir notamment :

Rachat des droits acquis : le rachat des droits acquis dans le plan de pension complémentaire par le salarié qui quitte l'entreprise ne sera plus possible que dans les deux cas suivants :

- De par sa nouvelle activité, le salarié n'est plus soumis à la sécurité sociale luxembourgeoise ;
- Le montant des droits acquis à la date de départ est inférieur à trois fois le salaire social minimum, à savoir 6.213,30 euros, au 1er janvier 2019.

Réduction de la période d'acquisition des droits : pour les salariés entrés en service après le 20 mai 2018 (date pivot), le délai cumulé de la période d'acquisition et d'un éventuel délai d'attente ne pourra plus dépasser 3 ans (contre 10 ans auparavant). Des dispositions transitoires sont prévues pour les salariés entrés en service avant le 21 mai 2018 (le délai d'attente ne peut pas dépasser 10 ans ni s'étendre au-delà du 21 mai 2021).

Régime complémentaire de pension pour les indépendants : la possibilité de mettre en place un régime complémentaire de pension est dorénavant ouverte aux indépendants et professions libérales.

Elections sociales

La date des prochaines élections sociales, qui ont lieu tous les cinq ans, est fixée au **12 mars 2019**.

Les entreprises qui auront occupé **au moins 15 salariés** entre le 1er février 2018 et le 31 janvier 2019 (période de référence de 12 mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections) seront tenues d'organiser l'élection des délégués du personnel. Ce seuil de 15 salariés doit être atteint et maintenu en continu durant toute la période de référence.

Cette obligation concerne toute entreprise qui occupe du personnel, quelle que soit la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité (sociétés commerciales et financières, professions libérales, asbl, fondations, etc.).

L'employeur doit effectuer une série de démarches auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

La grande nouveauté pour les élections de 2019 est que l'employeur doit désormais effectuer certaines de ces démarches en ligne via la plateforme électronique interactive et sécurisée **www.MyGuichet.lu** :

- Communiquer l'avis d'élections sociales dans son entreprise ;
- Communiquer l'avis relatif au délai de réclamation contre les listes électorales ;
- Communiquer la liste des candidats ;
- Déclarer les résultats des élections ;
- Déclarer les fonctions de la délégation du personnel.

Pour ce faire, l'ITM va communiquer deux codes d'accès aux entreprises dans le courant du mois de janvier 2019 (le premier est destiné à l'entreprise concernée et l'autre code est destiné au mandataire, en cas d'appel à un prestataire externe pour l'organisation et le suivi du processus électoral).

Les différentes démarches sont expliquées sur le portail d'information Guichet.lu :

www.guichet.lu/elections_sociales.

Frontaliers mariés : carte d'impôt 2019

Les frontaliers mariés qui avaient déjà une carte d'impôt en 2018 recevront leur carte d'impôt 2019 automatiquement à leur domicile au début de l'année.

S'ils avaient opté pour l'imposition collective dans le cadre du régime de l'assimilation fiscale, ils devraient en principe recevoir une carte d'impôt 2019 mentionnant le même taux que celui qui figurait sur leur carte d'impôt 2018.

Si les revenus du ménage ont évolué par rapport à 2018 (augmentation ou diminution des revenus professionnels des conjoints en 2019 par exemple), il est recommandé de demander en ligne sur **www.MyGuichet.lu** un nouveau taux de retenue à la source basé sur l'estimation des revenus pour l'année 2019. Le bureau RTS émettra une fiche d'impôt 2019 basée sur cette nouvelle estimation. Cette demande pourra être introduite à tout moment de l'année.

Pour rappel, ces frontaliers mariés sont tenus de déposer une déclaration fiscale en 2019 (afin de déclarer les revenus perçus en 2018). En fonction du taux d'impôt effectif qui sera calculé par leur bureau d'imposition sur leurs revenus 2018, il est possible que le bureau RTS émette une nouvelle fiche de retenue 2019 avec un nouveau taux si celle-ci constate un écart significatif entre le taux d'impôt calculé sur base des revenus déclarés et le taux de retenue à la source (initialement calculé sur base des revenus estimés par les contribuables pour l'année 2018).

Economie d'intérêts réalisée dans le cadre d'un prêt accordé par l'employeur

Pour l'année d'imposition 2019, le taux de référence pour le calcul de l'avantage en nature reste de 1,5 % par an.

Le seuil de tolérance pour les frontaliers belges relevé à 48 jours ?

Actuellement, les frontaliers belges peuvent travailler un maximum de 24 jours par an en Belgique ou dans un pays tiers, tout en restant imposables au Luxembourg¹.

Des discussions sont en cours afin de porter ce seuil à 48 jours. Un accord devrait être prochainement signé en

ce sens par les deux pays.

Cette mesure vise notamment à favoriser le télétravail des frontaliers belges. Le seuil de 48 jours permettra en effet aux frontaliers belges d'effectuer un jour de télétravail par semaine en Belgique (si l'on décompte les jours de congés légaux), tout en restant imposés au Luxembourg et en continuant à bénéficier de la sécurité sociale luxembourgeoise.

La nouvelle convention fiscale avec la France bientôt ratifiée

La nouvelle convention fiscale signée entre la France et le Luxembourg le 20 mars 2018 est en cours de ratification par les Parlements des deux Etats.

La Convention introduit de nombreux changements, notamment un seuil de tolérance de 29 jours permettant aux frontaliers français de travailler en France ou dans un pays tiers, tout en restant imposables au Luxembourg.

Le gouvernement français a présenté un projet de loi en date du 24 octobre 2018 lequel est actuellement en discussion au Parlement. Du côté luxembourgeois, le projet de loi a été déposé le 4 décembre 2018.

La Convention devrait donc être ratifiée par les deux pays en cours d'année 2019 et s'appliquer aux revenus perçus à partir du 1er janvier 2020.

¹ Le seuil de tolérance est de 19 jours pour les frontaliers allemands et sera de 29 jours pour les frontaliers français (voir ci-dessous).

EXPERTS EN FORMATIONS FISCALES ET SOCIALES

IF GROUP
ADVISORY CHARTERED ACCOUNTANTS
CORPORATE SERVICES PAYROLL & HR TAX

45, RUE DES SCILLAS

L-2529 HOWALD

T +352 47 68 47 -472

WWW.IFGROUP.LU

JANIQUE BULTOT

Partner

T +352 47 68 47 - 445

janique.bultot@ifgroup.lu

LAURENT GARRIC

Senior Advisor

T +352 47 68 47 - 524

laurent.garric@ifgroup.lu



Cet email a été envoyé à *IEMAILI*, [cliquez ici pour vous désabonner](#)