

3 octobre 2022

ORDRE DU JOUR

1. Nouveautés législatives et contexte économique actuel

2. Interventions de représentants externes



- A. Projet de loi n° 8070 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne
- B. Projet de loi n° 8016 portant transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- C. Projet de loi n° 8017 portant modification du Code du travail et de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat
- D. Chômage partiel et mesures décidées suite à la tripartite de mi-septembre

- Socle européen des droits sociaux proclamés à Göteborg le 17 novembre 2017
- Directive européenne (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles
 - Aurait dû être transposée au plus tard le 1^{ier} août 2022
 - Projet de loi n° 8070 déposé le 7 septembre 2022 à la Chambre des députés
- Effets limités en pratique, mais néanmoins quelques changements importants

- Article L. 121-4. (4) du Code du travail
 - Possibilité pour le salarié de demander au président du tribunal du travail d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à lui fournir un avenant au contrat de travail en cas de modification des conditions de travail
 - 15 jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse
- Même procédure est possible si l'employeur n'a pas fourni une ou plusieurs informations visées aux points 1 à 10 et 12 à 14 de l'alinéa 1^{ier} du paragraphe 2 de l'article L. 121-4. du Code du travail

- Principe de l'interdiction de la clause dite « d'exclusivité »
 - Donc, plus possible d'interdire à un salarié d'exercer, en dehors de l'horaire normal de travail convenu au contrat de travail, une autre relation de travail auprès d'un ou de plusieurs employeurs
 - Sauf si le cumul d'emploi est incompatible avec des motifs objectifs, tel que la sécurité et la santé au travail, la protection de la confidentialité des affaires ou la prévention de conflit d'intérêts
 - Nullité de la clause en cas de non-respect



- Salarié sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) aura la possibilité de demander par écrit de convertir son CDD en un contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
 - À l'expiration de la période d'essai éventuellement prévue
 - Après 6 mois de travail auprès du même employeur
 - Tous les 12 mois (pas prévu par la directive européenne)
- Employeur sera obligé, soit de procéder à la modification du contrat de travail d'un commun accord des parties, soit d'indiquer par écrit et avec précision les motifs de son refus d'accéder à la demande du salarié
 - Délai d'un mois à partir de la demande du salarié

- Amende de 251 à 5.000 € par salarié concerné en cas de non-respect par l'employeur
 - En cas de récidive dans le délai de 2 ans, peines peuvent être portées au double du maximum



- Limitation de la durée de la période d'essai en cas de CDD
 - Au maximum un ¼ de la durée fixée au CDD (d'après la directive européenne, la durée devrait être « proportionnée » à la durée du CDD et à la nature du travail), respectivement de la durée minimale pour laquelle le CDD est conclu
 - Pas de distinction selon le niveau de qualification du salarié
- Pas d'amendes prévues en cas de non-respect par l'employeur
 - En général, une période d'essai qui excèderait sa durée légale maximale n'est pas nulle dans son entièreté, mais uniquement pour la durée excédant la durée légale maximale permise (p. ex. période d'essai de 6 mois réduite à 3 mois en cas d'un CDD de 12 mois)





Durée du CDD	Période d'essai maximale	Durée du préavis
1 mois ou 6 semaines	Pas possible	/
2 mois	2 semaines	Pas possible
3 mois	3 semaines	3 jours
4 mois	1 mois	15 jours
5 mois	1 mois	15 jours
6 mois	1 mois	15 jours
8 mois	2 mois	15 jours
10 mois	2 mois	15 jours
12 mois	3 mois	15 jours
16 mois	4 mois	16 jours
18 mois	4 mois	16 jours
24 mois	6 mois	24 jours

- Salarié aura la possibilité de demander par écrit, soit d'occuper ou de reprendre un travail à temps plein, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel
 - À l'expiration de la période d'essai éventuellement prévue
 - Après 6 mois de travail auprès du même employeur
 - Tous les 12 mois (pas prévu par la directive européenne)
- Employeur sera obligé, soit de procéder à la modification du contrat de travail d'un commun accord des parties, soit d'indiquer par écrit et avec précision les motifs de son refus d'accéder à la demande du salarié
 - Délai d'un mois à partir de la demande du salarié

- Amende de 251 à 5.000 € par salarié concerné en cas de non-respect par l'employeur
 - En cas de récidive dans le délai de 2 ans, peines peuvent être portées au double du maximum



- Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
 - Aurait dû être transposée au plus tard le 2 août 2022
 - Vise à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée en fixant des exigences minimales en matière de:
 - Congé parental
 - o Congé pour raisons de force majeure
 - Congé d'aidant
 - Formules souples de travail
 - Congé de paternité
 - Projet de loi n° 8016 déposé le 2 juin 2022 à la Chambre des députés



Congé parental

- Refus du congé parental fractionné
 - Procédure actuellement en vigueur: informer le salarié du refus par lettre recommandée au plus tard dans les 2 semaines de la demande + l'inviter à un entretien au cours duquel il est expliqué les raisons du refus avec proposition par écrit d'une autre forme de CP ou un plan différent de CP
 - Nouvelle procédure à partir de l'entrée en vigueur de la loi: MOTIVER la décision de refus et en informer le salarié par lettre recommandée AR au plus tard dans les 2 semaines de la demande + l'inviter à un entretien endéans un délai de 2 semaines à partir de la notification + proposition par écrit d'une autre forme de CP ou un plan différent de CP



Congé parental

- Report du 2^e congé parental à plein temps
 - <u>Procédure actuellement en vigueur</u>: notifier au salarié le report du CP par lettre recommandée AR + proposer une nouvelle date qui ne peut se situer au-delà de 2 mois après la date du début du congé sollicité
 - Nouvelle procédure à partir de l'entrée en vigueur de la loi: AVANT tout report, offrir dans la mesure du possible, des solutions flexibles (CP fractionné ou CP à temps partiel) au salarié + MOTIVER le report et le notifier par lettre recommandée AR
 - Attention possibilité d'offrir des solutions flexibles de CP s'applique uniquement aux salariés occupés à temps plein ou à temps partiel (durée de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée de travail dans l'entreprise)

- Congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille
 - Article L. 233-16. alinéa 1er point 9. du Code du travail
 - 1 jour de congé extraordinaire sur une période d'occupation de 12 mois
 - Raisons de <u>force majeure</u> liée à des <u>raisons familiales urgentes</u> en cas de <u>maladie ou d'accident d'un membre de famille</u> rendant indispensable la présence immédiate du salarié et qui sont <u>attestées par un médecin</u>
 - Membre de famille = fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire

Congé d'aidant

- Article L. 233-16. alinéa 1^{er} point 10. du Code du travail
- 5 jours de congé extraordinaire sur une période d'occupation de 12 mois
- Apporter des soins personnels ou une aide personnelle considérables à un membre de famille ou une personne qui vit dans le même ménage
- Raison médicale grave justifiant la nécessité de soins ou une aide doit être attestée par un médecin

- Dispositions générales applicables aux congés extraordinaires
 - Maintien du contrat de travail durant la durée du congé extraordinaire
 - Interdiction de notifier la résiliation du contrat de travail/la convocation à l'entretien préalable au motif de la demande/du bénéfice du congé extraordinaire
 - Si résiliation du contrat de ce fait = nullité de la résiliation + maintien du contrat de travail à demander par le salarié dans un délai de 15 jours devant le Président de la juridiction du travail >> appel dans un délai de 15 jours
 - Conservation de l'emploi/emploi similaire correspondant aux qualifications du salarié assorti d'un salaire équivalent

- Dispositions générales applicables aux congés extraordinaires
 - Durée des congés extraordinaires prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté
 - Conservation du bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé
 - Pas de représailles/traitement moins favorable du salarié au motif de la demande/du bénéfice du congé
 - Refus au salarié d'un congé extraordinaire = amende de 251 à 2.500 euros
 - Amende pouvant être portée au double en cas de récidive dans un délai de 2 ans

- Formules souples de travail
 - Insertion d'un nouveau chapitre 6 au titre 3 du Livre 2 du CT
 - Définition: « la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant dépasser la durée d'une année » nouvel article L. 236-1. (2) du CT
 - Introduction d'un droit pour chaque salarié d'avoir un entretien avec l'employeur dans le but de demander des formules souples de travail
 - Concerne tout salarié dont l'enfant n'a pas atteint l'âge de 9 ans/tout aidant qui a une ancienneté continue d'au moins 6 mois auprès de son employeur

- Formules souples de travail
 - Examen de la demande de formules souples de travail par l'employeur et réponse dans un délai d'un mois
 - Décision de refus ou de report à motiver par écrit (lettre recommandée AR)
 - Droit pour le salarié de revenir au régime de départ à la fin de la période de convenue/possibilité pour le salarié de demander de revenir au régime de départ avant la fin de la période convenue en cas de changement de circonstances justifié
 - Interdiction de notifier la résiliation du contrat de travail/la convocation à l'entretien préalable au motif de la demande/du bénéfice de formules
 souples de travail

22

- Formules souples de travail
 - Si résiliation du contrat de ce fait = nullité de la résiliation + maintien du contrat de travail à demander par le salarié dans un délai de 15 jours devant le Président de la juridiction du travail >> appel dans un délai de 15 jours
 - Conservation de l'emploi/emploi similaire correspondant aux qualifications du salarié assorti d'un salaire équivalent
 - Durée des formules souples de travail prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté

- Formules souples de travail
 - Conservation du bénéfice de tous les avantages acquis avant le début de la période
 - Pas de représailles/traitement moins favorable du salarié au motif de la demande/du bénéfice de formules souples de travail
 - Non respect des obligations du nouvel article L. 236-1. = amende de 251 à 2.500 euros
 - Amende pouvant être portée au double en cas de récidive dans un délai de 2 ans

- Congé de paternité
 - Projet de loi n° 8017 déposé le 2 juin 2022 à la Chambre des députés
 - Ouverture du droit au congé de paternité à la personne reconnue comme second parent
 - 10 jours correspondant à 80 heures fractionnables si plein temps sinon heures de congé fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire pour les salariés occupés à temps partiel ou qui ont plusieurs employeurs
 - Non cumul du congé de paternité avec le congé d'accueil

- Congé de paternité
 - Pas d'application du délai de préavis de 2 mois pour informer l'employeur des dates du congé si accouchement prématuré
 - Suppression de la disposition relative à la possibilité de réduire la durée du congé à 2 jours à défaut de notification dans le délai de 2 mois
 - Défaut de notification dans le délai = prise du congé immédiatement après la naissance sauf accord pour recourir à une solution flexible
 - Eléments pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par l'Etat = rémunération de base + cotisations sociales à charge de l'employeur/limité au quintuple du SSMNQ

FEDI

- Congé de paternité
 - Ouverture du droit au congé de paternité/d'accueil aux indépendants
 - Indemnité compensatoire pour les 8 premiers jours à charge de l'Etat fixée à 100% du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension sans dépasser le quintuple du SSMNQ
 - Introduction de la demande de remboursement des salaires et cotisations sociales ou de l'indemnité compensatoire dans un délai de 5 mois sous peine de forclusion via une plateforme gouvernementale sécurisée

- Congé de paternité
 - Recevabilité des demandes non transmises par cette voie SI recours à la voie électronique n'est pas accessible au demandeur (à justifier)
 - Demandeur informé via la plateforme du détail et du montant viré
 - Restitution des indemnités indûment octroyées sur la base de fausses déclarations ou erronées

Chômage partiel

Grand principe: règles normales relatives au chômage partiel à nouveau applicables depuis le 1^{er} juillet 2021

Types de chômage partiel:

- source conjoncturelle
- source structurelle
- lien de dépendance économique
- cas de force majeure

Chômage partiel

Délai d'introduction de la demande: 12e jour du mois précédant le recours au chômage partiel → nécessité d'introduire des demandes à titre préventif

Applicable pour tous types de chômage partiel, même pour cas de force majeure

Réforme sera préparée sur base des lessons learned de la crise COVID

Mesures décidées par la tripartite

Accord tripartite signé le 28 septembre 2022

Eléments dans le domaine social:

- a) Rétablissement du fonctionnement automatique de l'échelle mobile des salaires
- b) Adaptation du salaire social minimum à l'évolution du salaire moyen
- c) Amendement du projet de loi n° 8016 portant transposition de la directive dite « Work Life Balance »
- d) Abolition de l'acompte sur cotisations de sécurité sociale

- Mesures décidées par la tripartite
- a) Rétablissement du fonctionnement automatique de l'échelle mobile des salaires
- Tranches indiciaires à prévoir pour 2023
 - Février 2023 (= celle qui aurait été déclenchée fin 2022 si pas frein de l'inflation) Avril 2023 (= celle déclenchée en juillet 2022 et reportée au 1^{er} avril 2023)
- Si 3^e tranche indiciaire devrait être appliquée en 2023, engagement du Gouvernement à compenser impact sur les salaires des entreprises.

Mesures décidées par la tripartite

b) Adaptation du salaire social minimum à l'évolution du salaire moyen

Augmentation prévue de 3,3% au 1er janvier 2023



- Mesures décidées par la tripartite
- c) Amendement du projet de loi n° 8016 portant transposition de la directive dite « Work Life Balance »
- Congé d'aidant (max. 5 jours) et congé pour raisons de force majeure (max. 1 jour) = congés extraordinaires d'après le projet de loi n° 8016, donc rémunérés à 100%
- Remboursement à l'employeur par l'Etat de 50% du coût total pour l'année 2023
- Bilan fin 2023 avant décision sur reconduction ou non du remboursement par l'Etat

- Mesures décidées par la tripartite
- d) Abolition de l'acompte sur cotisations de sécurité sociale
- Abolition au 1^{er} janvier 2023 de l'acompte sur cotisations sociales
- Mesure valable pour l'année 2023





A. Projet de loi n° 7945 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union

B. Traitement fiscal des suppléments de salaire

A. PROJET DE LOI N° 7945 PORTANT TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE (UE) 2019/1937





Présentation du projet de loi n° 7945 portant transposition de la Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union



But du projet de loi

- Transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.
- Pallier à la fragmentation actuelle des législations de protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Union européenne en introduisant des règles et des garanties minimales.
- Protéger les lanceurs d'alerte contre d'éventuelles représailles.
- Bien que la directive ne vise que certains actes et domaines d'action de l'Union européenne, le projet de loi étend le champ d'application matériel de la directive à l'ensemble du droit national -> garantir un cadre complet et cohérent, aisément compréhensible et accessible.



Champ d'application matériel et personnel (Articles 1 et 2)

- Le projet de loi protège les lanceurs d'alerte contre tout signalement **sauf**:
- les faits, informations ou documents classifiés ainsi que ceux ayant trait à la sécurité nationale ;
- les faits, informations ou documents couverts par <u>le secret médical</u> ou le <u>secret des relations entre un avocat et son client</u>, par <u>l'article 11 du statut général des fonctionnaires</u>, ainsi que les <u>règles en matière de procédures pénales</u>.

<u>Mais</u>: n'est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé visé au §3, dès lors que ce signalement est proportionné et s'avère nécessaire à la sauvegarde de l'intérêt général.

- Sont visés les auteurs de signalement travaillant dans le secteur <u>privé</u> ou <u>public</u> y compris :
- les personnes ayant le statut de travailleur au sens de l'article 45, §1 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, y compris les fonctionnaires ;
- les personnes ayant le statut de travailleur indépendant ;
- les actionnaires et les membres de l'organe d'administration de direction ou de surveillance d'une entreprise, y compris les membres non exécutifs, ainsi que les bénévoles et les stagiaires ;
- toute personne travaillant sous la supervision et la direction de contractants, de sous-traitants et de fournisseurs.

- Sont également visés par la présente loi :
- les auteurs de signalement dont la relation de travail n'a pas encore commencé;
- les facilitateurs ;
- les tiers qui sont en lien avec les auteurs de signalement ;
- les entités juridiques appartenant aux auteurs de signalement ou pour lesquelles ils travaillent ou encore pour lesquelles ils sont en lien dans un contexte professionnel.

Les types de signalement possibles

- Il existe <u>3 types</u> de signalement :
- les signalements internes ;
- les signalements externes ;
- les divulgations publiques.

Le lanceur d'alerte a le choix de signaler un comportement contraire aux règles en vigueur soit en interne à l'entité juridique concernée, soit directement aux autorités nationales compétentes. Si aucune réponse appropriée n'a été apportée suite au signalement initial ou si le lanceur d'alerte estime qu'il existe une menace imminente pour l'intérêt public, il pourra procéder à la divulgation publique.



Condition de protection des auteurs de signalement et choix du signalement (Article 4)

- Motifs raisonnables de croire que les informations signalées sont véridiques ;
- Avoir fait un signalement interne ou externe ou encore une divulgation publique;
- Également protection des personnes ayant fait un signalement de manière anonyme et qui sont identifiées par la suite et victimes de représailles.

Les signalements internes (Articles 5 à 15)

- Lorsqu'il est possible de remédier efficacement à la violation en interne et qu'il n'y a pas de risque de représailles ;
- Obligation pour les entités juridiques des secteurs privé (50 travailleurs ou plus) et public d'établir des canaux et des procédures pour les signalement interne et leur suivi ;
- Les canaux de signalement peuvent être gérés en interne ou être fournis en externe par un tiers.

Procédures de signalement en interne

- Canaux de réception assurant la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et de tout tiers;
- Accusé de réception dans un délai de 7 jours ;
- Désignation d'une personne ou d'un service impartial pour assurer le suivi des signalements;
- Suivi diligent + délai raisonnable pour fournir un retour d'informations n'excédant pas 3 mois ;
- Mise à disposition d'informations claires et facilement accessibles concernant les procédures de signalement aux autorités compétentes.

Création et missions de l'office des signalements

- Placé sous l'autorité du Ministère de la Justice ;
- Informer et aider les auteurs de signalements dans la démarche ;
- Sensibiliser le public à la législation ;
- Informer les autorités compétentes de manquements aux obligations d'établir des canaux de signalement interne.

Signalements externes et suivi

- Mise en place de canaux de signalement externe indépendants et autonomes;
- Signalements par écrit ou oralement (téléphone, autres systèmes de messagerie vocale, entrevue) ;
- L'article 18 énumère les autorités compétentes (ex.: CSSF, Conseil de la concurrence, Ordre des avocats, etc.);
- Autorités compétentes sont chargées de recevoir les signalements, fournir un retour d'informations et assurer le suivi.



Procédure de suivi des signalements externes

- Accusé de réception dans un délai de 7 jours ;
- Suivi diligent des signalements ;
- Retour d'informations dans un délai n'excédant pas 3 mois ou 6 mois dans des cas dûment justifiés ;
- Communication du résultat final à l'auteur du signalement ;
- Autorités compétentes peuvent décider de ne pas poursuivre la procédure de signalement si violation manifestement mineure et ne requiert pas d'autre suivi.



Dispositions applicables aux signalements internes et externes

- Devoir de confidentialité <u>sauf</u> lorsqu'il s'agit d'une obligation nécessaire et proportionnée imposée par le droit national ou européen (enquêtes menées par des autorités nationales ou procédures judiciaires);
- Traitement des données à caractère personnel conformément au règlement (UE) 2016/679 et à la loi du 1^{ier} août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements des données à caractère personnel en matière pénale ainsi qu'en matière de sécurité nationale.

Divulgations publiques (Article 24)

- Protection des personnes effectuant une divulgation publique si l'une <u>ou</u> l'autre des conditions suivantes sont remplies :
- d'abord signalement interne et externe ou directement externe mais aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse au signalement ;
- la personne a des motifs valables de croire que :
- a) Violation peut représenter un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public (situation d'urgence, risque de préjudice irréversible);
- b) en cas de signalement externe, grand risque de représailles ou peu de chance qu'il soit remédié à la violation en raison des circonstances particulières de l'affaire.

Mesures de protection

- Toutes formes de représailles, y compris les menaces et tentatives de représailles sont interdites;
- L'article 25 énumère une liste non exhaustive des représailles qui sont interdites (ex.: suspension d'un contrat de travail, rétrogradation ou refus de promotion, coercition, intimidation, harcèlement, etc.);
- Recours légal contre toute forme de représailles devant la juridiction compétente par simple requête dans une délai de 15 jours ;
- Dans le cadre d'une procédure devant la juridiction -> présomption que le préjudice a été causé en représailles suite au signalement ou à la divulgation publique.

- Aucune responsabilité pour l'auteur du signalement si motifs raisonnables de croire que le signalement/la divulgation était nécessaire
- Aucune responsabilité pour l'obtention des informations qui sont signalées/divulguées <u>sauf</u> si celle-ci constitue une infraction pénale autonome



Merci pour votre écoute!

B. TRAITEMENT FISCAL DES SUPPLÉMENTS DE SALAIRE





Administration des contributions directes

Division retenue d'impôt sur les rémunérations

Session d'information du 3 octobre 2022

Traitement fiscal

Suppléments de salaires payés aux salariés travaillant dans des entreprises du secteur privé



- Suppléments de salaire exempts de l'impôt sur le revenu
- Conditions et limites pour bénéficier de l'exemption fiscale
- Traitement fiscal
- Cas particuliers



Exemption fiscale prévue pour

- salaire (y compris le supplément) payé pour les heures de travail supplémentaires 1
- supplément de salaire pour heures de travail de nuit
- supplément de salaire pour heures de travail de dimanche
- supplément de salaire pour heures de travail de jour férié

¹ ne s'applique pas aux salariés ayant la qualité de cadre supérieur



Conditions et limites pour bénéficier de l'exemption fiscale

- Les suppléments de salaires doivent être alloués en dehors de la rémunération principale en raison d'un travail effectivement presté et être prévu soit par
 - une disposition légale ou réglementaire,
 - une convention collective répondant aux critères en la matière,
 - par tout autre contrat collectif de travail.
- Les suppléments doivent être déterminés d'après les taux prévus par les bases habilitantes (cf.: cidessus). La part des suppléments de salaires correspondante au dépassement des taux en question ne bénéficie pas de l'exemption fiscale.
- Par travail de nuit l'on entend
 - prestation régulière d'au moins 7 heures de travail consécutives,
 - dont au minimum 3 heures se situant entre 22h00 6h00.



Traitement fiscal

- Les suppléments de salaires bruts payés sont exemptés de l'impôt sans limites.
- Les cotisations sociales grevant les suppléments de salaires ¹ sont déductibles.

¹ hormis les cotisations sociales dues sur le salaire de base payé pour les heures de travail supplémentaires



Cas particuliers (1/2)

- L'exemption fiscale ne s'applique pas aux suppléments de salaires suivants :
 - Suppléments de salaires alloués à titre bénévole
 Les suppléments de salaires accordés à titre purement bénévole ne bénéficient pas de l'exemption fiscale de l'article 115, numéro 11
 L.I.R
 - Suppléments de salaires alloués pour jour férié d'usage
 L'exemption fiscale ne s'applique donc pas aux suppléments de salaires alloués pour le travail effectué un jour férié d'usage (p. ex. aprèsmidi de la veille de Noël), sauf si ces suppléments sont alloués pour le travail effectué un jour férié d'usage fixé par une convention collective de travail
 - rappels de salaires non imputables à une période de travail précise et à une prestation de travail concrète.



Cas particuliers (2/2)

- L'exemption fiscale ne s'applique pas aux suppléments de salaires suivants :
 - suppléments de salaires ne formant pas la contrepartie directe, ni exclusive d'un travail hors horaire normal (p. ex. gratification, 13^{ième} mois, pécule de vacances déterminé notamment par référence aux suppléments de salaires, <u>la contrepartie rémunérée du temps gardé sur un compte épargne-temps</u>);
 - les suppléments de salaires pour service de permanence ou de disponibilité (astreinte) effectué à domicile.
 - les suppléments et indemnités autres que les suppléments de salaires proprement dits pour travail hors horaire normal, tels :
 - les suppléments de salaires alloués pour travail de samedi ou d'autres jours de la semaine,
 - les suppléments de salaires pour fonctions accessoires ou pour responsabilités spéciales,
 - les indemnités compensatrices pour congé non pris.



Exemples

Supplément de salaires prévu par la convention collective pour le travail de dimanche : 70 %

Si dans l'entreprise en cause le supplément du travail de dimanche est rémunéré au taux de 100 %, la partie excédentaire du supplément (30 %) par rapport aux dispositions conventionnelles reste intégralement imposable.

					Détermination de l'impôt	Détermination du salaire net à	Cotisations
	rémunération brute				-	verser	
-	(3.000,00/173 = 17,341 € par heure)			3.000,00			ENPD
	+ heures de travail supplémentaires (10 x 17,341 €	1		173,41			ND.
	+ suppléments pour heures de travail supplémen			-			
	40%)	,		69,36			
	+ heures de travail de jour férié (8 x 17,341 €)			138,73			ENPD
	+ suppléments pour heures de travail de jour férie	É (138,73 x 100%)		138,73			ENPD
	+ avantage en nature voiture (25.000,00 € x 1,5%)			375,00			NPD
	rémunération brute totale:				3.895,23	3.895,23	
В.	déductions						
	1) - cotisations sociales (part de l'assuré):						
		3.000,00 € x 11,05%	-331,50€				
		173,41 € x 2,80%	-4,85 €				
		138,73 € x 11,05%	-15,33 €				
		138,73 € x 11,05%	-15,33 €				
		375,00 € x 11,05%	<u>-40,50 €</u>	-407,51		-407,51€	
	2) + cotisations sociales non déductibles (173,41 s	E x 2,80%)		4,85			
	(article 4, alinéa 3 du règlement grand-ducal du 21 déc	embre 2007 portant					
	exécution de l'article 115, numéro 11 L.I.R.)						
	3) - déduction inscrite sur la fiche de retenue d'in	npôt (FD)		-165,00	-567,66		
C exemptions							
	- heures de travail supplémentaires			-173,41			
	- supplément pour heures supplémentaires			-69,36			
	- supplément pour heures de travail de jour férié			-138,73			
	- autres exemptions (néant)			0,00	-381,50		
D	. rémunération servant de base à la retenue				2.946,07		
	arrondissement au multiple inférieur de 5 €				2.945,00		
E.	. impôt retenu classe d'impôt 1 suivant barème 2017, va	lable pour 2022, de					
	la retenue mensuelle sur les salaires, englobant 7% perçu pour le fonds				328,20	-328,20	
	pour l'emploi						
	- assurance dépendance 1,4% x [(3.000,00 € + 173,41 € + 138,73 € + 138,73 € + 375,00 €) - 564,24 €]					-45,66	
	+ crédit d'impôt pour salariés (CIS)						
	Salaire brut total mensuel en janvier 2022: 3.895,23 € Salaire brut total annuel 2022 présumé: 3.895,23 X 12 = 46.742,76 €						
	CIS annuel présumé (696 - (46.742,76 - 40.000,00) X 0,0174 €) = 578,68 €						
	CIS mensuel présumé 578,68 : 12 = 48,22 €					48,22	
		- avantage en nature				-375,00	
		salaire net à verser pour le mois de janvier 2022					
	Suinne nee o verser pour le mois de janvier 2022					2.787,08	



LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG



Direction - Division retenue d'impôt sur les rémunérations

- Marco Philippy (chef de division)
 247-52142
- Eurico Cunha Da Silva 247-52144
- E-mail divrts@co.etat.lu



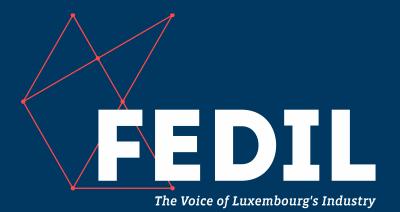
Division retenue d'impôt sur les rémunérations

SAVE THE DATE

Prochaine réunion du Cercle des chefs du personnel

- Date : Lundi 19 décembre 2022
- Lieu : Chambre de commerce
- Heure : À partir de 16.00 heures

QUESTIONS & RÉPONSES



7, rue Alcide de Gasperi Luxembourg-Kirchberg Boîte postale 1304 L-1013 Luxembourg fedil@fedil.lu tel: +352 43 53 66-1 fax: +352 43 23 28 www.fedil.lu