



Dossier suivi par : Abílio FERNANDES
Tél. (+352) 247-86366

La Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale et
le Ministre des Finances
à
Tous les départements ministériels

Luxembourg, le 21 décembre 2023

Référence : 845xf23fd

Objet : Circulaire concernant la mise en application de la loi du 26 juillet 2023 portant dérogation aux articles 55 et 56 du Code de la sécurité sociale en relation avec l'accord entre le Gouvernement, l'UEL et les organisations syndicales OGBL, LCGB et CGFP du 7 mars 2023

En complément des circulaires 289003/048793 du 5 octobre 2023 et 289777/048793 du 8 novembre 2023 du Ministère de la Mobilité et des Travaux publics, nous vous prions de trouver ci-joint une circulaire pour apporter des précisions en ce qui concerne le mécanisme de compensation financière de la troisième tranche indiciaire de 2023 prévue à l'accord tripartite du 7 mars 2023.

Cette circulaire a pour objectif d'apporter un soutien à la mise en œuvre pratique des dispositions de la loi du 26 juillet 2023 portant dérogation aux articles 55 et 56 du Code de la sécurité sociale en relation avec l'accord entre le Gouvernement, l'UEL et les organisations syndicales OGBL, LCGB et CGFP du 7 mars 2023.

Ainsi, des options sont proposées ci-après en fonction des cas de figure généraux qui se présentent, sachant que tous les cas de figure ne peuvent pas être couverts.

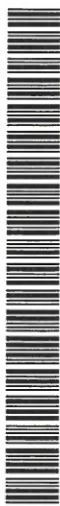
Le service coordination du Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale (personne de contact : M. Abílio FERNANDES – abilio.fernandes@mss.etat.lu – 247-86366) se tient à votre disposition pour répondre à des questions d'ordre technique en ce qui concerne la mise en application de la loi précitée et les mécanismes de la Mutualité des employeurs.

Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale

Martine DEPREZ

Ministre des Finances

Gilles ROTH





Circulaire du 21 décembre 2023 concernant la mise en application de la loi du 26 juillet 2023 portant dérogation aux articles 55 et 56 du Code de la sécurité sociale en relation avec l'accord entre le Gouvernement, l'UEL et les organisations syndicales OGBL, LCGB et CGFP du 7 mars 2023

1. Contexte

La loi du 26 juillet 2023 portant dérogation aux articles 55 et 56 du Code de la sécurité sociale en relation avec l'accord entre le Gouvernement, l'UEL et les organisations syndicales OGBL, LCGB et CGFP du 7 mars 2023, ci-après la loi du 26 juillet 2023, met en œuvre la compensation financière de la troisième tranche indiciaire de 2023 par l'État.

Pour ce faire, les mécanismes de la Mutualité des employeurs (MDE) sont utilisés. Toutes les entreprises au Luxembourg sont obligatoirement affiliées à la MDE. Les personnes non-salariées (essentiellement des indépendants) peuvent s'affilier volontairement à la MDE.

Les taux de cotisation de la MDE sont répartis en 4 classes, chacune ayant son propre taux en fonction du taux d'absentéisme financier. La compensation financière en faveur des entreprises pour l'application de la 3^e tranche indiciaire en 2023 pour les 5 mois de septembre 2023 à janvier 2024 inclus, a lieu par une réduction de ces taux dont les baisses sont définies dans la loi du 26 juillet 2023.

De manière générale, les taux des 4 classes sont calculés annuellement et communiqués individuellement aux entreprises vers la fin de chaque année, en principe début décembre. Les taux sont applicables au premier janvier de l'année suivante.

Le Ministère de la Sécurité sociale a communiqué en date du 4 août 2023 sur la mise en œuvre de l'accord tripartite :

https://mss.gouvernement.lu/fr/actualites.gouvernement%2Bfr%2Bactualites%2Btoutes_actua lites%2Bcommuniques%2B2023%2B08-aout%2B04-tripartite-tranche-indiciaire.html

La MDE a également envoyé à toutes les entreprises affiliées deux avis concernant la mise en œuvre :

En date du 12 août 2023 :

<https://mde.public.lu/fr/documentation/publications/2023/20230812-avis-60-80-99.html>

En date du 14 août 2023 :

<https://mde.public.lu/fr/documentation/publications/2023/20231014-avis-99.html>



Pour mémoire, les taux de cotisation sur l'année 2023 sont les suivants :

Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4
0,72 %	1,12 %	1,76 %	2,84 %

2. Mécanisme de compensation

Comme la troisième tranche indiciaire de 2023 est d'application depuis le 1^{er} septembre 2023, le montant de cette indexation est compensé pour les mois de septembre 2023 à janvier 2024 inclus en application de l'accord tripartite précité. Il s'agit donc de 5 mois de compensation qui ne peuvent toutefois être compensés que par une réduction de la charge patronale sur les salaires à partir du 1^{er} janvier 2024.

Techniquement, cette réduction des taux de cotisation à la MDE, dont les entreprises affiliées vont profiter à partir du 1^{er} janvier de l'année à venir, correspond au montant de la masse salariale supplémentaire due à l'indexation de septembre 2023 jusqu'à janvier 2024 inclus (5 mois). Par la suite, cette masse salariale est rapportée à la masse cotisable pour la Mutualité des employeurs. En fonction des classes, cette réduction interviendra sur l'intégralité de l'exercice 2024 ou, le cas échéant, devra également intervenir sur les exercices 2025 et 2026.

Les réductions des taux de cotisation déterminées par la loi du 26 juillet 2023 sont les suivantes :

	2024	2025	2026
Classe 1	- 0,55 p.p.	- 0,52 p.p.	- 0,21 p.p.
Classe 2	- 1,21 p.p.	- 0,12 p.p.	- 0,00 p.p.
Classe 3	- 1,34 p.p.	- 0,00 p.p.	- 0,00 p.p.
Classe 4	- 1,34 p.p.	- 0,00 p.p.	- 0,00 p.p.

(p.p. = point de pourcentage)

À titre d'exemple, le taux de cotisation de la MDE pour la classe 4 sera réduit de 1,34 point de pourcentage sur l'exercice 2024. Ainsi, si le taux est en théorie de 2,70 % pour cette même classe en 2024, il devra être réduit à 1,36 % pour l'exercice 2024.

Pour les exercices suivants, une réduction n'aura plus lieu pour cette classe car l'intégralité de la compensation financière aura déjà été réalisée en 2024.

En pratique, une entreprise « préfinance » en 2023 l'application de la troisième tranche indiciaire en payant les salaires dus à ses employés, y compris la 3^e tranche indiciaire, et il bénéficiera à partir du 1^{er} janvier 2024 d'une baisse de ses cotisations auprès de la MDE.



La différence entre les cotisations versées à la MDE et la somme des prestations payées par celle-ci aux employeurs, mènera forcément à un découvert qui sera prise en charge par l'État en application des dispositions du Code de la sécurité sociale.

3. Cas de figure généraux

Comme il y a un décalage entre le paiement des salaires avec la troisième tranche indiciaire (1^{er} septembre 2023) et le début de la compensation financière (1^{er} janvier 2024), il y a un certain risque de double financement, notamment lorsque les contrats ou conventions prévoient une indexation des prix ou forfaits, ce qui est majoritairement le cas.

Ainsi, l'État sera amené à payer, d'une part, les nouveaux tarifs contractuels revus à la hausse en raison de l'application de la 3^e tranche indiciaire et, d'autre part, l'État compensera financièrement les entreprises en compensant la MDE pour la baisse de taux de cotisation dont bénéficieront les entreprises en 2024, voire au-delà.

Pour éviter *in fine* un double financement, il est proposé d'avoir recours aux dispositions suivantes en fonction des différents cas de figure généraux. À noter que ces différents cas de figure s'appliquent à la part du prix ou forfait correspondant *stricto sensu* à la rémunération du salarié (hors matériel, ou autres éléments inclus dans le prix).

Cas général n° 1 :

Le contrat a débuté avant le 1^{er} septembre 2023 ou est entré en vigueur à cette date et court également sur l'ensemble de 2024 (ou au-delà).

En principe, l'entreprise devrait déduire directement la part salariale supplémentaire de la troisième indexation, soit le montant supplémentaire dû à l'indexation du 1^{er} septembre 2023. Ceci peut avoir lieu par une note de crédit correspondant au montant mensuel, ou bien par une facturation adaptée qui tient compte de l'indexation (réduction sur la facture).

Toutefois, si l'entreprise a une situation de trésorerie tendue dûment justifiée, il est préférable de payer l'indexation à condition de récupérer en 2024 mensuellement les montants avancés en 2023. Ainsi, il est évité de mettre financièrement en péril l'entreprise concernée tout en s'assurant qu'il n'y ait pas de double financement.

Dans ce cas, le département ministériel doit s'assurer que le montant déduit en 2024 (par note de crédit, remise sur facture etc.) corresponde au montant déjà payé pour les 5 mois compensés par l'État en assumant que janvier 2024 sera également payé avec l'indexation du 1^{er} septembre



(+2,5 % de la masse salariale mensuelle de septembre 2023 à janvier 2024 comparé au mois d'août 2023).

À noter que la lettre avec le taux de cotisation, que la MDE enverra à chaque employeur affilié en décembre 2023, indiquera clairement le taux de cotisation normal de sa classe pour 2024 (taux non réduit), la réduction légale et le taux réduit qui sera appliqué. Le département ministériel pourra demander à son fournisseur/prestataire de lui fournir cette lettre afin de pouvoir retracer les montants en question.

Sur base de ces taux, l'entreprise pourra en principe facilement calculer la différence qu'elle doit déduire de sa facturation.

À titre d'exemple :

- 1) Taux normal de la classe 3 en 2024 : 1,76 % (*n.b. : il s'agit d'une hypothèse*)
- 2) Réduction légale en 2024 (loi du 26 juillet 2023) : 1,34 points de pourcentage (p.p.)
- 3) Taux à appliquer : 0,42 % (1,76 % - 1,34 p.p.)

En appliquant ces taux sur la masse salariale (masse cotisable pour l'employeur) des personnes engagées pour effectuer les travaux, l'employeur obtient le montant de la compensation qui doit donc être déduit de la facturation.

Ce montant peut être calculé de manière mensuelle ou journalière. À noter que les congés, jours fériés, suppléments légaux ou conventionnels etc. doivent également être pris en compte car à charge de l'employeur et faisant partie de la masse salariale.

En pratique, un montant moyen de la charge salariale journalière ou mensuelle devrait être appliqué, éventuellement exprimé en équivalent temps plein (ETP).

Dans les cas très complexes où il s'avère fastidieux pour le prestataire et le département concerné d'établir de manière très précise le montant à déduire de la facturation, il conviendra pour les deux parties de se mettre d'accord sur un montant forfaitaire à déduire afin de respecter l'accord envers lequel les entreprises se sont engagées.

À noter que si le contrat court aussi en 2025 ou même 2026 et si l'entreprise est dans la classe 1 ou 2, le même mécanisme devra être appliqué aussi longtemps que l'entreprise bénéficie de la réduction des taux définis dans la loi du 26 juillet 2023.

Si, en revanche, l'entreprise a émis une note de crédit pour les mois compensés ou bien n'a pas facturé l'indexation du 1^{er} septembre 2023, alors une compensation sur 2024 et au-delà n'est plus requise.



Cas général n° 2 :

Le contrat court sur 2023 et porte également (ou uniquement) sur la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2023 (partiellement ou entièrement).

Dans ce cas, il est supposé que même si le département ministériel n'aura pas de contrat en 2024, l'entreprise bénéficiera tout de même d'une réduction de son taux de classe auprès de la MDE pour les travaux réalisés par ses salariés auprès d'un autre client, c'est-à-dire avec un nombre de salariés (y compris par intérim) constant ou croissant.

Dans ce cas, le département devra s'assurer que la période couverte par la compensation (1^{er} septembre 2023 au 31 décembre 2023 pour ce cas) devra être déduite au niveau de la facturation au plus tard lors du décompte final (de la facture de solde).

Toutefois, si l'entreprise a une situation de trésorerie tendue dûment justifiée, il pourra être procédé par un remboursement par l'entreprise en 2024, sur base d'une décision du ministre du ressort, transmise à la Trésorerie.

Dans ce cas, le compte de la Trésorerie est le suivant : LU12 0019 1255 2241 8000 (BCEELULL)

Le virement doit indiquer la mention suivante : « Compensation MDE 2023 »

Ainsi, en fonction de la situation, les factures seront normalement payées par l'État pour 2023, mais l'entreprise devra s'engager (contractuellement) à rembourser à l'État la part de 2023 soumise à compensation. Ce remboursement pourra avoir lieu en une seule fois ou bien mensuellement en fonction de l'envergure financière.

Cas général n° 3 :

Le contrat débute au 1^{er} janvier 2024.

Comme l'entreprise bénéficie dans ce cas directement de la réduction des charges patronales auprès de la MDE, l'entreprise devra clairement indiquer le montant correspondant au mois de janvier 2024 qu'elle récupère par une réduction auprès de la MDE par une baisse de sa charge. Ce montant correspondant à la réduction de la charge salariale journalière ou mensuelle (éventuellement exprimé en ETP), doit alors être soustrait de la facture, éventuellement par une note de crédit séparée.

Pour rappel : en pratique il s'agit de +2,5 % sur la masse salariale mensuelle (des salariés exécutant le contrat). Ce montant devra alors être déduit au niveau de la facturation.



Cas général n° 4 :

Le contrat débute après la période de compensation (c'est-à-dire au plus tôt le 1^{er} février 2024).

Dans ce cas, l'entreprise pourra facturer le tarif normal qu'elle facturerait en dehors d'une compensation par réduction du taux, à condition qu'elle atteste qu'elle n'a pas déjà bénéficié d'un paiement des salaires avec indexation au 1^{er} septembre 2023 auprès d'un autre client.

En effet, si l'entreprise a déjà facturé entre le 1^{er} septembre 2023 et le 31 janvier 2024 inclus l'indexation à un autre client, pour les salariés devant effectuer le travail (en équivalent temps plein), alors elle ne pourra pas facturer au tarif normal pour ces mêmes salariés tant qu'elle bénéficie de la réduction des taux de cotisation à la MDE.

Dans le cas contraire, elle bénéficierait d'un double paiement (facturation auprès du premier client et facturation au tarif normal (y inclus le nouvel index) auprès du second client, en l'occurrence l'État).

Si l'entreprise atteste qu'elle n'a pas facturé à un autre client l'indexation du 1^{er} septembre, alors elle pourra bénéficier du tarif normal pour qu'elle puisse bénéficier effectivement de la compensation.

Au contraire, si elle avait déjà facturé l'indexation (par une adaptation de son tarif par exemple), alors l'entreprise doit déduire le montant qu'elle devra payer en moins au niveau des cotisations à la MDE (cf. exemple dans le cas de figure n° 1 pour le calcul).

Ceci vaut également pour les exercices 2025 et 2026 si l'entreprise se situe dans la classe 1 ou 2.

4. Contrôle de plausibilité en lien avec la mise en application de la loi du 26 juillet 2023

Afin de s'assurer que l'État n'a pas subi un double financement au niveau de la compensation de l'indexation, les départements de la Sécurité sociale et des Finances procéderont à des contrôles de plausibilité ultérieurs en vertu des données observées par les services concernés.

Ces analyses seront également effectuées pour s'assurer que l'État a bien compensé le niveau de l'indexation du 1^{er} septembre 2023 au 31 janvier 2024, puisque le mécanisme utilisé est celui d'une adaptation des taux de cotisation dont les réductions sont basées sur des estimations effectuées lors de l'élaboration du projet de loi ayant donné lieu à la loi du 26 juillet 2023.

* * *