

Pinboard – Octobre 2020

SOMMAIRE

1. Le congé pour raison familiale dans le cadre du COVID-19
2. Brexit : nouvelles formalités pour les ressortissants de Grande-Bretagne
3. Nouvelle convention collective sur le télétravail
4. Décomptes de chômage partiel : introduction d'un mécanisme de compensation
5. Nouvelle loi sur le reclassement professionnel
6. Annonces gouvernementales pour 2021
7. Leasing : Pensez au changement d'avantage en nature en janvier 2021 !
8. Télétravail des frontaliers jusqu'au 31 décembre 2020
9. Cotisations sociales : fin des mesures COVID-19
10. COVID-19 : le STM remplace les visites d'embauche par un avis sur dossier
11. Nouveau projet de loi : prime pour le soutien à l'apprentissage

I. Le congé pour raison familiale dans le cadre du COVID-19

Dans le cadre des mesures mises en œuvre au niveau des structures scolaires et d'accueil d'enfants pour lutter contre la propagation du coronavirus, il se peut qu'un **enfant doive être mis en quarantaine**

ou en isolement sur ordonnance de la Direction de la santé. Dans ces deux cas précis, et lorsque les parents des enfants concernés doivent assurer la garde de leur enfant, l'un des parents est en droit d'avoir recours au dispositif du **congé pour raison familiale** pendant la durée de la mise en quarantaine ou en isolement décidée par la Direction de la santé.

Le parent qui a recours à ce congé doit informer son employeur au plus vite de manière orale ou écrite en indiquant le début et la fin du congé. Le parent doit ensuite remplir le **nouveau formulaire spécifique**, le signer et le transmettre à la Caisse nationale de santé (CNS) et à son employeur, en joignant l'ordonnance émise par la Direction de la santé ou par l'autorité étrangère compétente.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné, c'est-à-dire qu'il peut aussi être pris en heures ou demi-journées en fonction de la décision de la Direction de la santé ou de l'autorité compétente. Cependant, les 2 parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps (même jour/heure).

Les jours pris en congé pour raisons familiales à cause d'une mise en quarantaine ou en isolement d'un enfant, ne sont pas décomptés des jours légaux disponibles par tranche d'âge dont la durée du congé dépend de l'âge de l'enfant.

II. **Brexit : nouvelles formalités pour les ressortissants GB**

Depuis le 1^{er} février 2020, les ressortissants du Royaume-Uni ne sont plus considérés comme citoyens de l'Union européenne. Ainsi, les ressortissants du Royaume-Uni qui résident au Luxembourg devront obtenir un **nouveau document de séjour** qui attestera de leur qualité en tant que **bénéficiaire de l'Accord de retrait** et qui remplacera leur document de séjour actuel.

Sont concernés par cette demande :

- les **ressortissants britanniques qui résident au Luxembourg** à la fin de la période de transition (donc avant le 1^{er} janvier 2021) ;
- les ressortissants de pays tiers, qui sont **membres de famille d'un ressortissant britannique, résidant au Luxembourg** à la fin de la période de transition (donc avant le 1^{er} janvier 2021) ;
- les ressortissants britanniques et les membres de leur famille, qui bénéficient déjà d'un droit de séjour ou d'un droit de séjour permanent au Luxembourg et qui sont **temporairement absents à la fin de la période de transition**.

Les ressortissants britanniques qui détiennent aussi la nationalité (**double nationalité**) de l'un des États-membres de l'Union européenne ou d'un des États ayant adhéré à l'Accord sur l'Espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein) ou de la Confédération Suisse sont dispensés de cette demande.

Afin d'obtenir ce nouveau document de séjour, le demandeur doit disposer d'un **droit de séjour au Luxembourg au moment de sa demande**. Pour ce faire, le demandeur devra remplir le formulaire de demande d'un document de séjour et l'envoyer, dûment rempli et signé, par courrier à la Direction de

l'immigration du ministère des Affaires étrangères et européennes. Cette demande peut être introduite dès à présent et **au plus tard avant le 1^{er} juillet 2021**.

Il est à noter que le document de séjour actuel restera valable jusqu'à la fin de période de transition (31 décembre 2020), ou jusqu'à la délivrance du nouveau document de séjour pour les personnes qui ne détiennent pas encore leur nouveau document de séjour avant 31 décembre 2020.

III. Nouvelle convention collective sur le télétravail

En négociation depuis plusieurs semaines, une nouvelle convention collective encadrant le recours au télétravail a été signée par les partenaires sociaux ce mardi 20 octobre. Cet accord s'inscrit dans la durée et n'a pas vocation à régler le télétravail dû à la crise sanitaire.

L'avancée majeure de cette nouvelle convention est de reconnaître le **télétravail occasionnel**, lequel pourra désormais être accordé plus facilement aux salariés. Sera considéré comme tel, le télétravail effectué pour faire face à des **événements imprévus** ou le télétravail représentant **moins de 10% en moyenne du temps de travail normal annuel** du télétravailleur. Dans ce cadre, la **confirmation écrite** de l'employeur, par SMS ou email par exemple, pour télétravailler, sera suffisante. La nécessité d'un avenant au contrat ne sera donc plus obligatoire. En ce sens, la nouvelle convention est donc beaucoup plus souple envers les employeurs.

En avril dernier, une pétition avait été déposée afin de reconnaître au salarié un « droit au télétravail ». Sur ce point, la position des partenaires sociaux reste inchangée, le télétravail restera une **mesure volontaire**. Un accord doit avoir lieu entre l'employeur et son salarié.

La délégation du personnel voit quant à elle son rôle renforcé.

Avant d'entrer en vigueur et d'être applicable à l'ensemble des entreprises, la nouvelle convention collective devra au préalable être déclarée d'obligation générale par voie de règlement grand-ducal. Une demande en ce sens a en effet été adressée par les partenaires sociaux au Ministre du Travail.

IV. Décomptes de chômage partiel : introduction d'un mécanisme de compensation

Dans un communiqué du 30 septembre 2020, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a annoncé la mise en place d'un **mécanisme de compensation des soldes négatifs résultant des décomptes de chômage partiel des mois de mars à juin 2020, avec les subventions de chômage partiel dues pour les mois de juillet à décembre 2020**.

Pour rappel, pour les mois de mars à juin, lorsque les entreprises introduisaient une demande de chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise du coronavirus, les entreprises concernées recevaient une **avance** dès que leur demande avait été validée par le Comité de conjoncture. Par la suite, les entreprises devaient déclarer les heures réellement chômées et, sur base de ces déclarations, l'ADEM établissait un **décompte détaillé** pour chaque mois concerné.

Le plus souvent, ce décompte présentait un trop-perçu que les entreprises étaient invitées à rembourser. En effet, les avances basées sur le nombre prévisionnel de salariés ne pouvant pas exercer leur activité normalement, ont été souvent supérieures aux montants réellement dus.

En date du 30 septembre, l'ADEM a terminé l'envoi des décomptes de chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise de coronavirus aux entreprises concernées pour les mois d'avril à juin.

Dans ce cadre, les trois cas de figure suivants peuvent se présenter :

- Si les décomptes de chômage partiel pour les mois de mars, avril, mai et juin 2020 ont présenté un **solde positif**, alors l'ADEM a viré **le solde restant dû** à l'entreprise concernée.
- Si les décomptes de chômage partiel pour les mois de mars, avril, mai et juin 2020 ont présenté **un solde négatif et que l'entreprise concernée n'a pas encore procédé au remboursement**, alors ce trop-perçu sera **compensé**, jusqu'à concurrence de la quotité respective, avec les indemnités de chômage partiel dues pour le mois de juillet 2020 (et, le cas échéant, les mois subséquents), à condition que l'octroi du chômage partiel ait été accordé par le Comité de conjoncture pour le mois de juillet 2020 (et, le cas échéant, les mois subséquents). Ce mécanisme de compensation sera mis en place à partir de mi-octobre 2020.
- Si les décomptes de chômage partiel pour les mois de mars, avril, mai et juin 2020 ont présenté **un solde négatif et que les entreprises concernées n'ont pas introduit de demande de chômage partiel pour le mois de juillet et/ou les mois subséquents**, alors ces entreprises devront **rembourser le trop-perçu** des avances pour les mois de mars à juin 2020 dans un délai de 30 jours, sur le compte bancaire de la Trésorerie de l'État en indiquant le numéro de référence du dossier.

V. Nouvelle loi sur le reclassement professionnel

Une loi du 24 juillet 2020 a modifié le dispositif du reclassement interne et externe tel qu'il avait été réformé en janvier 2016. Des adaptations étaient en effet nécessaires du fait de règles trop strictes et de problèmes d'application en pratique. Cette loi a pour objectif d'améliorer les procédures et la situation financière des personnes en reclassement professionnel.

Voici les principales modifications :

A. Possibilité pour les médecins du travail de saisir directement la Commission mixte en vue d'un reclassement externe

L'accord de l'employeur n'est plus requis pour la saisine de la Commission mixte.

Si l'employeur occupe au moins 25 salariés, le médecin du travail saisit directement cette dernière en vue d'un reclassement interne ou externe.

Si l'employeur occupe moins de 25 salariés, le médecin du travail peut saisir la Commission mixte avec l'accord du salarié uniquement. L'accord de l'employeur reste requis pour le reclassement interne du salarié.

B. Suppression de l'obligation pour un salarié d'occuper un poste à risque et d'avoir une ancienneté de 10 ans afin de pouvoir bénéficier d'un reclassement professionnel à la demande du médecin du travail

Le salarié déclaré inapte à son dernier poste de travail suite à un examen médical en médecine du travail, peut désormais bénéficier d'un reclassement s'il dispose d'une **ancienneté de trois ans** (contre 10 ans avant la Loi), ou s'il est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi lors de l'embauche. Il n'est plus exigé que le salarié occupe un poste à risque.

C. Indemnisation forfaitaire pour les salariés reclassés en externe

Lorsque la Commission mixte décide le **reclassement externe** d'un salarié, l'employeur doit désormais verser à ce dernier une **indemnité forfaitaire** dont le montant varie en fonction de l'ancienneté :

- un mois de salaire après une ancienneté de cinq ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de dix ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de quinze ans au moins ;
- quatre mois de salaire après une ancienneté de vingt ans et plus.

Si l'employeur occupe au moins 25 salariés, l'indemnité est due en cas de dispense de reclassement interne accordée par la Commission mixte sur base d'un dossier motivé rapportant la preuve que le reclassement interne causerait des préjudices graves à l'entreprise.

Si l'employeur occupe moins de 25 salariés, l'indemnité peut lui être remboursée par le Fonds pour l'emploi, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois de la notification de la décision de reclassement externe.

D. Protection contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte

La possibilité ouverte aux salariés bénéficiaires d'un reclassement de demander la nullité de leur licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 551-2 du Code du travail est étendue **aux salariés en cours de procédure de reclassement**.

Ces modifications sont applicables à partir du 1er novembre 2020.

VI. Annonces gouvernementales pour 2021

Lors de son discours sur l'état de la Nation 2020 du 12 octobre, le Premier Ministre Xavier Bettel, a annoncé quelques changements à venir pour l'année 2021.

- Il n'y aura **pas de réforme fiscale** générale en 2021
- Le **régime spécial des "stock-options" et "warrants"**, introduit en 2002 par une circulaire, sera **aboli** à partir du 1^{er} janvier prochain tel que prévu d'ailleurs par l'accord de coalition.
- Le **régime des impatriés sera adapté**. Ce régime, réglé jusqu'à présent par une circulaire, obtiendra une base légale. Dans ce contexte, une prime d'impatriation fiscalement avantageuse sera créée. Le salarié impatrié pourra obtenir cette prime de la part de son employeur pendant un maximum de 8 ans.

- Dans le cadre du budget 2021, une **prime participative** sera introduite, par le biais de laquelle un salarié pourra participer, avec des avantages fiscaux, aux bénéfices de l'entreprise qui l'occupe. Cette prime, exonérée d'impôts à hauteur de 50%, sera néanmoins limitée:
 - d'une part, l'entreprise ne pourra pas verser plus que 5% de son bénéfice à cet effet - l'entreprise doit donc être profitable et payer des impôts ;
 - d'autre part, l'exemption ne pourra pas dépasser 25% du salaire annuel du salarié.
- Parallèlement à la taxe de carbone, **sera instauré un crédit d'impôt** pour salariés, pour indépendants et pour personnes retraitées d'un montant de 96 euros par an.

VII. Leasing : Pensez au changement d'avantage en nature en janvier 2021 !

Comme vous le savez, à partir du 1er janvier 2021, la nouvelle norme WLTP ("Worldwide Harmonised Light Vehicle Test Procedure") viendra remplacer la norme NEDC actuellement en vigueur concernant la fiscalité des voitures de société et plus particulièrement, le montant de l'avantage en nature. Ainsi, tous les salariés ayant reçu un nouveau véhicule de société en 2020 verront leur avantage en nature réévalué à partir de janvier prochain.

2019	2020	2021	2022
			
AN calculé selon valeurs NEDC pour les contrats signés en 2019 et une immatriculation du véhicule en 2020. Les valeurs NEDC continueront à être appliquées pour le calcul de l'AN jusqu'à la fin du contrat de leasing .			
			
	AN calculé pour 2020 selon valeurs NEDC	AN calculé à partir de l'année 2021 selon valeurs WLTP	
			
		AN calculé selon valeurs WLTP pour véhicules de leasing immatriculés à partir de 2021	


signature du contrat de leasing


1ère mise en circulation du véhicule

L'avantage en nature des véhicules de société continuera à être déterminé en fonction de la motorisation et du taux d'émission de CO₂. En revanche, un même véhicule peut subir un traitement fiscal différent selon sa date d'immatriculation ! Dès lors, il est primordial de distinguer les différents cas suivants :

- **Les contrats existants ou signés jusqu'au 31 décembre 2019** avec une mise en circulation du véhicule durant l'année 2020 resteront taxés sur base des valeurs NEDC tout au long du contrat de leasing.
- Pour les **voitures commandées et immatriculées en 2020, l'avantage en nature (AN) sera calculé en 2020 avec les valeurs NEDC et à partir de 2021 avec les valeurs WLTP**. Cela aura donc un impact sur les fiches de paie de vos salariés puisque l'AN changera en 2021 pour un même véhicule.
- Pour tous les **véhicules immatriculés à partir du 1er janvier 2021**, l'AN sera calculé sur base des valeurs WLTP.

VIII. Télétravail des frontaliers jusqu'au 31 décembre 2020

Sur base de l'obligation légale pour l'employeur **d'assurer la sécurité et la santé des salariés** au travail (Article L. 312-1 du Code du travail), beaucoup d'entreprises continuent actuellement de recourir au télétravail. Comme vous le savez, pour les frontaliers, le télétravail 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 s'appliquent actuellement.

A. Au niveau de la sécurité sociale

En raison de la **pandémie liée au Covid-19**, les autorités belges, allemandes et françaises ont décidé mi-mars que les périodes de télétravail prestées sur leurs territoires par leurs résidents frontaliers en raison du coronavirus ne seront **pas prises en compte pour la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale**. Cette mesure reste applicable **jusqu'au 31 décembre 2020**.

B. Au niveau de l'imposition

Eu égard à la **crise sanitaire** du Covid-19, des accords ont été signés avec les pays frontaliers.

Pour les **résidents fiscaux belges et français** : il a été décidé qu'à partir du samedi 14 mars 2020, la présence d'un travailleur à son domicile, notamment pour y effectuer du télétravail, ne sera **pas prise en compte**. Cette mesure est applicable **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Pour les **résidents fiscaux allemands** : depuis le mercredi 11 mars 2020, les jours de télétravail à domicile de ces travailleurs frontaliers ne doivent **pas être pris en compte pour le seuil de tolérance**

de 19 jours. Cet accord est applicable **jusqu'au 31 décembre 2020**. Au-delà de cette date, l'accord se prolongera automatiquement de mois en mois jusqu'à ce qu'il soit dénoncé par l'un des 2 pays.

	Allemagne	Belgique	France
Seuil de tolérance	19 jours par an	24 jours par an	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	Jusqu'au 31 décembre 2020 et ensuite, prolongation automatique de mois en mois jusqu'à dénonciation par l'un des pays	31 décembre 2020	31 décembre 2020

IX. Cotisations sociales : fin des mesures COVID-19

Les mesures temporaires suivantes qui avaient été prises par le Centre Commun de Sécurité Sociale (CCSS) en avril 2020, prendront fin en automne :

- Suspension du calcul des intérêts moratoires pour les retards de paiements ;
- Suspension de la mise en procédure de recouvrement forcé des cotisations ;
- Suspension de l'exécution de contraintes par voie d'huissier de justice ;
- Suspension des amendes à prononcer à l'encontre d'employeurs présentant des retards en matière des déclarations à effectuer auprès du CCSS.

Depuis ce mois de septembre, le CCSS procède au contrôle des paiements des factures de cotisations sociales. La situation de chaque entreprise sera analysée individuellement et le CCSS enverra les premiers arrangements de paiement aux retardataires en novembre 2020. Chaque arrangement proposera un délai de paiement de manière à permettre au retardataire de réduire ses arriérés de cotisations sociales le plus aisément possible.

X. Covid-19 : le STM remplace les visites d'embauche par un avis sur dossier

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle et afin de réduire dans la mesure du possible le déplacement des salariés, certaines visites d'embauche peuvent désormais être remplacées par un avis sur dossier.

Les postes concernés sont les embauches pour :

- Travail de bureau
- Poste administratif - Informaticien
- Serveur en salle
- Vente (hormis réassortisseur, vente-alimentation et vente-matériel automobile)

La démarche à suivre est la suivante :

1. L'employeur transmet au STM une « **Demande patronale** » pour **examen d'embauche**.
2. Le salarié transmet au STM le « **Questionnaire d'anamnèse** » complété. Vous trouverez celui-ci sur le site du STM.
3. Sur base du **questionnaire et de la demande patronale**, le médecin du travail décide, soit de l'aptitude, soit d'une convocation du salarié en visite médicale.
4. En cas d'aptitude au poste de travail, la fiche d'examen médical sera transmise à l'employeur et au salarié. Si une consultation s'avère nécessaire, un rendez-vous sera proposé à l'employeur qui informera son salarié de la date programmée.

En cas de besoin, un rendez-vous pourra toujours être sollicité à la demande du salarié ou de l'employeur.

XI. Nouveau projet de loi : prime pour le soutien à l'apprentissage

Afin de pallier l'impact de la crise sanitaire sur le tissu économique et en particulier sur les jeunes en formation, le gouvernement a décidé de soutenir l'insertion des jeunes en formation professionnelle. Pour cela, un projet de loi a été déposé le mois dernier prévoyant l'introduction d'une prime unique pour la promotion de l'apprentissage.

Le projet de loi a pour objectif de :

- soutenir les organismes de formation dans le **maintien des contrats d'apprentissage** ;
- inciter les organismes de formation à **offrir davantage de postes d'apprentissage** ;
- **favoriser les reprises de contrats d'apprentissage** résiliés en raison de la crise sanitaire.

Par « organisme de formation », le projet de loi vise toute personne physique ou morale qui offre un poste d'apprentissage et qui dispose du droit de former selon les dispositions de l'article L. 111-1 du Code du travail.

A. Montant de la prime :

La prime octroyée aux organismes de formation actifs dans le cadre de la formation professionnelle prendrait la forme d'une **subvention forfaitaire unique** par contrat d'apprentissage, **exempte d'impôts**, dont le montant s'élèverait à :



- 1.500 euros pour tout contrat d'apprentissage en cours au 15 juillet 2020 ;
- 3.000 euros pour tout nouveau contrat d'apprentissage conclu à partir du 16 juillet 2020;
- 5.000 euros pour toute reprise d'un contrat d'apprentissage résilié depuis le 24 juin 2020 conformément à l'article L. 111-3 (4) du Code du travail.

Dans les 2 premiers cas, la prime pourrait être augmentée de 1.500 euros par contrat si, au moment de la demande, l'organisme de formation dispose d'un nombre d'apprentis supérieur ou égal au nombre annuel moyen d'apprentis accueillis au cours des trois dernières années.

B. Conditions d'obtention de la prime :

La prime unique pourrait être accordée aux organismes de formation qui répondent aux critères d'éligibilité suivants :

- Disposer du droit de former au jour de la demande de la prime unique.
- Fournir une preuve de la conclusion du contrat d'apprentissage et de l'accomplissement de la période d'essai.
- Présenter une attestation d'affiliation de l'apprenti au Centre commun de la sécurité sociale.
- Dans le cas d'une reprise d'un contrat d'apprentissage antérieur, l'apprenti ne doit pas avoir fait l'objet de plus de deux reprises depuis le 24 juin 2020.

Ne seraient pas éligibles les organismes de formation qui font l'objet d'une procédure de faillite au moment de la demande.

Pour bénéficier de la prime, l'organisme de formation devrait présenter une demande écrite au ministre **au plus tard le 15 juillet 2021.**

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.