

# Pinboard – Juillet 2020

## SOMMAIRE

1. La fin de la période de crise et ses conséquences
2. Les nouvelles modalités d'application du chômage partiel
3. Du nouveau pour les stagiaires
4. Où en sommes-nous avec le télétravail ?
5. Prolongation du congé pour soutien familial
6. Simplification pour le changement d'adresse des non-résidents
7. Spécificités concernant les ressortissants de pays tiers
8. Nouveauté : transmettez vos contrats étudiants à l'ITM via MyGuichet
9. Convention fiscale franco-luxembourgeoise : signature de 2 accords amiables

### I. La fin de la période de crise et ses conséquences

Pour soutenir les entreprises, l'Etat avait mis en place différentes mesures exceptionnelles pendant la période de l'état de crise. Celle-ci ayant officiellement pris fin en date du 24 juin dernier, la législation antérieure trouve à nouveau à s'appliquer.

#### A. La reprise de la période d'essai

Par dérogation au Code du travail, le règlement grand-ducal du 1er avril 2020 avait suspendu la période d'essai des salariés liés à une entreprise qui avait dû arrêter ses activités ou ralentir ses activités de



telle manière qu'elle était obligée de mettre son personnel au « chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19 », suite à l'état de crise.

Cette suspension s'appliquait à partir de la prise d'effet de la décision gouvernementale de cesser tout ou partie d'activités ou de la mise au chômage partiel du salarié concerné.

Cette suspension avait lieu jusqu'à la fin de l'état de crise, soit le 24 juin 2020. La fraction de la période d'essai restant à courir a donc pu **reprendre son cours depuis le 25 juin**.

### **B. La fin de la prise en charge automatique de la CNS**

L'Etat avait décidé que la charge de l'indemnité due au salarié en cas d'incapacité de travail incomberait à la CNS à partir du 1er avril 2020 et jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel prend fin l'état de crise. Pendant cette période, le salarié en incapacité de travail a donc été directement indemnisé par la CNS. L'employeur quant à lui n'avait plus à maintenir la rémunération de ses salariés en incapacité de travail.

L'état de crise ayant pris fin au 24 juin, la situation est donc revenue à la normale pour le mois de juillet. Dès lors, l'employeur est à nouveau tenu de payer son salarié en incapacité de travail jusqu'à la fin du mois pendant lequel se situe les 77 jours de maladie. Il retrouve ainsi son obligation de conservation des salaires.

**Il est maintenant l'heure pour l'employeur** de remettre au salarié concerné par une incapacité de travail pendant l'état de crise un **relevé** reprenant le **détail de la rémunération qui aurait été due** pour la période visée suivant le mécanisme de la continuation du salaire. En cas de **différence avec l'indemnité virée par la CNS**, l'employeur est tenu de la **régulariser**.

Des développements sont en cours via notre logiciel de paie afin de proposer à nos clients un tableau reprenant les différences de salaire à régulariser. Nos Payroll Consultants les contacteront dès lors qu'il sera disponible.

## **II. Les nouvelles modalités d'application du chômage partiel**

Afin de continuer à soutenir les entreprises et leurs salariés impactés par la crise liée au COVID-19, des modalités particulières relatives au chômage partiel sont en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020. S'appliquant à l'ensemble des entreprises pendant cette période de relance économique, ces modalités considèrent que certains secteurs ou branches économiques ont été plus sévèrement impactés que d'autres et reprendront par conséquent leur niveau d'activité d'avant la crise plus tard, voire n'y parviendront pas dans un futur proche.

Selon les modalités en vigueur jusqu'à fin de l'année, l'Etat continue de prendre en charge l'indemnité de compensation à hauteur de 80 % des salaires pendant les périodes de chômage partiel. Sous certaines conditions, les entreprises concernées peuvent procéder à des licenciements.

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur **4 cas de figures** possibles pour que les entreprises puissent bénéficier du régime de chômage partiel pendant la période de relance économique :

1) Les **entreprises industrielles** continuent à bénéficier du régime de chômage partiel conjoncturel afin de pouvoir réagir face aux perturbations des marchés internationaux (p.ex. des problèmes d'approvisionnement).

En appliquant le régime du chômage partiel de source conjoncturelle, les entreprises industrielles s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique.

2) La situation des **entreprises relevant des secteurs de l'horeca, du tourisme et du secteur évènementiel** est particulièrement difficile. Les entreprises relevant de ces secteurs vulnérables bénéficient d'un accès simplifié au chômage partiel de source structurelle, sans limitation du nombre de salariés concernés.

En cas de besoin avéré, ces entreprises pourront recourir à des licenciements pour motif économique dans la limite maximale de **25% de leurs salariés** (par rapport à l'effectif total recensé au 30 juin 2020) jusqu'au 31 décembre 2020. Il a été convenu entre les partenaires sociaux qu'en cas de retour à meilleure fortune, les entreprises qui ont ainsi procédé à des licenciements devront, en cas de recrutement ultérieur de personnel, réembaucher en priorité leurs anciens salariés licenciés.

A noter que les dispositions de droit commun prévues par le Code du travail concernant notamment le licenciement collectif restent dans des cas entièrement applicables.

3) **Les entreprises des autres secteurs économiques** (sont donc exclus de cette catégories celles relevant du secteur de l'industrie, de l'horeca, du tourisme, de l'évènementiel, mais également du secteur financier et des assurances). Ces entreprises peuvent recourir au chômage partiel de source structurelle par la voie simplifiée à condition toutefois **de ne pas procéder à des licenciements**. Le nombre de salariés en chômage partiel ne pourra pas dépasser 25% de l'effectif total (recensé au 30 juin 2020) pour les mois de juillet et août, 20% de l'effectif total pour les mois de septembre et octobre ainsi que 15% pour les mois de novembre et décembre 2020. Dans ce contexte, on entend par salarié chaque salarié qui a été déclaré au chômage partiel pendant le mois en cours, peu importe le nombre d'heures de chômage partiel.

4) **Les entreprises relevant des secteurs vulnérables** (horeca, tourisme, évènementiel) licenciant plus de 25% de leur effectif total (recensé au 30 juin 2020) **ainsi que toutes les entreprises**, peu importe le secteur dont elles relèvent, qui procèdent à des licenciements devront recourir au chômage partiel de source structurelle. Dans ces cas, l'admission au régime de chômage partiel ne pourra être accordée que si les entreprises procèdent à l'établissement de plans de restructuration. Ces plans seront établis sous forme d'un plan de redressement s'il s'agit de petites entreprises de moins de 15 personnes, respectivement sous forme d'un plan de maintien dans l'emploi conforme aux dispositions du Code du travail pour les entreprises occupant plus de 15 salariés. Les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté de négocier dans la mesure du possible

des plans de maintien dans l'emploi sectoriels afin de pouvoir recourir à l'instrument du prêt temporaire de main d'œuvre.

### III. Du nouveau pour les stagiaires

Alors qu'un projet de loi règlementant les stages des élèves et étudiants avait initialement été déposé en mars 2018, une loi a enfin été votée le 4 juin dernier pour entrer en vigueur le 9 juin. La nouvelle législation vise à faciliter l'accès aux stages en entreprise pour les étudiants ainsi que leur entrée sur le marché du travail. Vous trouverez ici les changements les plus importants.

#### A. La loi distingue désormais clairement deux types de stages.

- *Les stages obligatoires et conventionnés prévus par un établissement scolaire*

Sont à considérer comme stages au sens de la présente section les stages qui **font partie intégrante de la formation** conformément au programme de l'établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, à l'exclusion des stages obligatoires effectués dans le cadre de la formation professionnelle, de l'orientation scolaire ou professionnelle ou d'une formation spécifique en vue de l'accès à une profession régie par des dispositions légales ou réglementaires.

Ce type de stage nécessite la signature d'une **convention tripartite** entre l'établissement scolaire, le stagiaire ou son représentant légal lorsqu'il est mineur et par le patron de stage.

- *Les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle*

Ces stages peuvent être conclus entre un élève ou un étudiant et un patron de stage. Une **convention de stage bipartite** doit être signée entre les deux parties.

Est considéré comme élève ou étudiant, la personne:

- inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement;
- titulaire d'un diplôme de fins d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent ;
- la personne qui a accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire.

Dans ces 2 derniers cas, la totalité de la durée du stage doit se situer dans les **douze mois** qui suivent la fin de la dernière inscription scolaire ayant été sanctionnée par un des diplômes visés.

La durée des stages pratiques ne peut pas dépasser **six mois sur une période de vingt-quatre mois** auprès du même patron de stage.

Afin de limiter le recours aux stagiaires et ainsi éviter que les stages ne deviennent du travail dissimulé, des garde-fous ont été mis en place. Ainsi, le nombre de stages pratiques en cours dans une même entreprise est désormais limité à **10% de l'effectif de la société**. Dans les entreprises occupant moins

de dix salariés, le maximum est fixé à un stage. Ces limitations ne s'appliquent pas pendant la période du **1er juillet au 30 septembre inclus**.

## B. La rémunération

Quel que soit le type de stage, la rémunération est **variable selon la durée du stage**.

Il est à noter également qu'en cas de convention de stage conclue à temps partiel, la durée maximale du stage est calculée en heures et l'indemnisation prévue ci-dessous devra être proratisée.

- **Concernant les stages obligatoires et conventionnés :**

Durée du stage	Rémunération minimale
Moins de 4 semaines	Pas de rémunération obligatoire
A partir de 4 semaines et plus	30% du salaire social minimum non qualifié (642,60€)

En revanche, le texte de loi prévoit une **possibilité de déroger à l'obligation d'indemnisation** si l'établissement d'enseignement prévoit expressément une interdiction d'indemnisation dans la convention de stage qu'il établit et qu'il fait du respect de cette interdiction une condition de reconnaissance du stage.

Pour cela, l'élève ou l'étudiant concerné soumet, avant le début du stage, au ministre ayant le Travail dans ses attributions la **convention de stage pour attestation**. Celle-ci vaut exonération de l'obligation d'indemnisation pour le patron de stage.

- **Concernant les stages pratiques :**

Durée du stage	Rémunération minimale
Moins de 4 semaines	Pas de rémunération obligatoire
Entre 4 et 12 semaines incluses	40% du salaire social minimum non qualifié (856,80€)
Entre plus de 12 semaines et 26 semaines incluses	75% du salaire social minimum non qualifié (1.606,49€)

ATTENTION : Pour les stagiaires qui ont accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire, le salaire de référence est le **salaire social minimum pour salariés qualifiés**.

## C. Les mentions obligatoires au contrat

L'article 152-7 du Code du travail prévoit désormais que la convention de stage tripartite ou bipartite devra désormais **comporter un certain nombre de mentions obligatoires, notamment** les modalités

de résiliation unilatérale ou d'un commun accord de la convention de stage avant la fin du stage ou encore les modalités d'autorisation d'absence.

#### D. Le droit au congé annuel

Le texte offre une réelle avancée dans les droits du stagiaire puisque celui-ci pourra désormais bénéficier, au prorata de son temps de présence dans l'entreprise, du même nombre de **jours de congés** qu'un salarié.

#### IV. Où en sommes-nous avec le télétravail ?

Alors que beaucoup d'entreprises étaient réticentes à accorder du télétravail à leurs salariés, la crise sanitaire du Covid-19 a précipité son déploiement. En effet, ces derniers mois vous étiez nombreux à mettre en place le télétravail dans vos entreprises. Et, il semble que les entreprises tirent un bilan plutôt positif de cette expérience et seraient même prêtes à poursuivre l'aventure.

Il faut dire que la crise du Covid-19 a contraint le Luxembourg et ses voisins à revoir leurs règles fiscales et sociales (affiliation à la sécurité sociale) en matière de travail à domicile, ce qui a facilité sa mise en place. En effet, le travail à domicile des travailleurs frontaliers peut avoir des conséquences sur leur affiliation à la sécurité sociale mais également sur le paiement de leur impôt. Pour pallier à ces contraintes, et eu égard à la situation exceptionnelle, le Luxembourg avait obtenu de ses homologues voisins que les journées de télétravail liées à la crise sanitaire n'influencent ni l'affiliation à la sécurité sociale ni la taxation des salariés non-résidents.

Côté fiscalité, la France et la Belgique ont autorisé une poursuite du gel du seuil de tolérance jusqu'au 31 août 2020. L'Allemagne quant à elle, n'avait pas fixé de date de fin, une reconduction automatique est faite à la fin de chaque mois (sauf dénonciation par l'un des 2 pays). L'ensemble des frontaliers devront donc **pouvoir continuer à télétravailler jusqu'à la fin de l'été**.

Côté sécurité sociale, les autorités belges, allemandes et françaises avaient décidé que les périodes de télétravail prestées sur leurs territoires par leurs résidents frontaliers en raison du coronavirus ne seraient pas prises en compte pour la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale. Cet accord a officiellement été prolongé jusqu'au 31 août 2020 par la Belgique et l'Allemagne.

Bien entendu, le télétravail généralisé ne pourra devenir la norme, mais la pression s'accroît sur les pouvoirs publics pour assouplir les règles fiscales qui freinent son développement et ainsi pouvoir le proposer plus largement aux salariés.

A ce titre, et suite au succès du télétravail pendant la période de confinement, une pétition a été déposée afin de reconnaître au salarié un « droit au télétravail ». Après avoir récolté 5.933 signatures (alors que seules 4500 signatures sont nécessaires), un débat devra donc avoir lieu dans les prochains mois à la Chambre des députés. Pour autant, l'extension du télétravail pour les frontaliers se heurte

encore et toujours aux négociations menées avec les capitales voisines, puisqu'aucune modification fiscale ne pourra intervenir sans l'aval de Berlin, Bruxelles et Paris.

Si l'état belge se montre favorable à une extension du nombre de jour de télétravail, la France a semble-t-il marqué un cran d'arrêt début du mois sur toute nouvelle négociation sur ce point avec le Luxembourg.

## V. Prolongation du congé pour soutien familial

Dans le cadre des mesures prises par le gouvernement visant à limiter la propagation du coronavirus Covid-19, le gouvernement a introduit un "congé pour soutien familial" afin de permettre aux salariés et travailleurs indépendants d'assurer l'encadrement d'une personne majeure en situation de handicap ou âgée, suite à la fermeture d'une structure d'accueil de jour, d'une structure de formation ou de travail.

Sachant que certaines structures ne pourront pas reprendre toutes leurs activités aussitôt après la fin de l'état de crise et que toutes les places ne seront pas disponibles, ce congé a été prolongé jusqu'au 25 novembre 2020.

Peut prétendre au congé pour soutien familial, le salarié ou le travailleur indépendant lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- la structure agréée, qui en temps normal s'occupe de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée, a procédé à **l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités** dans le contexte de l'état de crise ;
- le salarié du secteur privé, ou le travailleur indépendant **s'occupe à domicile de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée avec laquelle il réside.**

En cas de nécessité, si plusieurs personnes vivent au même domicile que la personne majeure en situation de handicap ou âgée, elles peuvent **alterner le congé pour soutien familial**. Dans ce cas, chaque personne qui désire bénéficier du congé doit introduire **un formulaire dûment rempli**. Le congé peut donc être **fractionné** entre les membres d'un ménage mais **ne peut pas être pris en même temps**.

A noter toutefois que le congé prend fin si le service agréé notifie au ministre la reprise de ses activités ou d'une partie de ses activités et la disponibilité pour l'utilisateur d'une place dans ce service.

La personne qui doit avoir recours au congé pour soutien familial doit **informer son employeur**, de manière orale ou écrite. Ensuite, elle doit demander au ministre d'attester la nécessité du congé pour soutien familial.

Pour plus d'information : <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/conges-jours-feries/situation-personnelle/covid-certificat-conge-soutien-familial.html>

## VI. Simplification pour le changement d'adresse pour les non-résidents

Initialement seuls les résidents pouvaient mettre à jour leurs données personnelles sur le registre national des personnes physiques (RNPP). Les non-résidents étaient tenus d'envoyer un courrier avec pièce justificative aux différentes administrations en cas de changement de d'adresse. Désormais la même procédure s'applique aux non-résidents.

Les **non-résidents**, qui exercent une activité professionnelle au Luxembourg et qui **changent d'adresse privée**, peuvent désormais effectuer une demande de **mise à jour** de leurs données directement via **MyGuichet.lu**, sans avoir besoin d'un produit Luxtrust.

Ils effectueront ainsi en ligne une mise à jour de leurs données personnelles sur le registre national des personnes physiques (RNPP).

## VII. Spécificités concernant les ressortissants de pays tiers

Afin de faciliter les démarches de ces personnes, plusieurs mesures temporaires ont été mises en place par le ministère des Affaires étrangères et européennes après la fin de l'état de crise.

Les mesures mises en place sont les suivantes :

- Pour les ressortissants de pays tiers qui ont fait leur déclaration d'arrivée entre le 1er janvier et le 31 juillet 2020 : le délai dans lequel ils doivent solliciter la délivrance du titre de séjour est porté de 3 mois à 6 mois ;
- Pour les titres de séjour, émis par le Luxembourg, venus à échéance après le 1er mars 2020 : **la durée de validité est prolongée jusqu'au 31 août 2020 ;**
- Le séjour de ressortissants de pays tiers titulaires d'un visa de court séjour et de ceux non soumis à l'obligation de visa et dont le séjour vient de dépasser les 90 jours après le 1er mars 2020 : le séjour est régularisé jusqu'au 31 juillet 2020.

## VIII. Nouveauté : transmettez vos contrats étudiants à l'ITM via MyGuichet

Si vous souhaitez **embaucher des élèves ou des étudiants pendant les vacances scolaires** pour remplacer du personnel en vacances, certaines formalités doivent être respectées. Parmi celles-ci, une copie du contrat de travail doit obligatoirement être transmise à l'ITM. Désormais, cette procédure peut être faite en ligne.

Pour engager un étudiant, vous devez **obligatoirement** signer avec lui un **contrat d'engagement**. Il s'agit d'un contrat spécifique qui se distingue du contrat de travail.





Ce contrat doit être établi **par écrit**, au plus tard **au moment de l'entrée en service** de l'élève/étudiant et **signé en triple exemplaire** :

- un pour l'employeur ;
- un 2e pour l'élève/étudiant ;
- le 3e doit être transmis à l'Inspection du travail et des mines (ITM). Vous pouvez faire cette transmission par voie électronique via MyGuichet.lu.

## **IX. Convention fiscale franco-luxembourgeoise : signature de 2 accords amiables**

Suite à la convention fiscale en vue d'éviter les doubles impositions, signée le 20 mars 2018, entre le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg et le Gouvernement de la République française, deux accords amiables viennent d'être signés en date du 16 juillet dernier.

Le premier accord vient préciser les modalités d'application en matière d'imposition des revenus provenant d'activités salariées. Ainsi, cet accord nous donne notamment des détails sur le décompte des 29 jours. Tout fraction de journée effectuée hors du Luxembourg comptera comme une journée entière. S'agissant des salariés à temps partiel, un prorata des 29 jours devra être effectué.

Le second accord concerne le traitement fiscal des travailleurs frontaliers dans le contexte de la crise du Covid-19. Il précise ainsi que les cas de force majeure en dehors de la volonté de l'employeur et du travailleur ne sont pas pris en compte dans le décompte des 29 jours. Est considéré comme tel l'épidémie du COVID-19 pour la période allant du 14 mars au 31 août.

Plus de détails sont disponibles sur notre site internet :

[https://www.securex.lu/sites/default/files/2020-07/accord\\_amiable\\_FR\\_LU.pdf](https://www.securex.lu/sites/default/files/2020-07/accord_amiable_FR_LU.pdf)

*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.*