

LA CRISE DU COVID-19 ET LES MESURES D'URGENCE LUXEMBOURGEOISES.

La crise sanitaire que nous traversons actuellement est sans précédent et constitue un challenge de taille pour tous. Que nous soyons entreprises, indépendants ou salariés, nous nous interrogeons sur la manière de gérer cette situation, mais également sur ce qu'il adviendra dans l'avenir et comment s'y préparer.

Afin de sauvegarder au maximum l'économie du pays, le gouvernement luxembourgeois a mis en place une série de mesures que nous allons exposer ci-dessous. Il convient toutefois de souligner que la situation évoluant quotidiennement, ces mesures sont encore susceptibles d'être adaptées ou modifiées rapidement.

Déplacement des salariés frontaliers

Au vu des mesures de confinement, les déplacements non essentiels sont interdits, de même que le passage des différentes frontières est drastiquement réduit et contrôlé. Néanmoins, les déplacements dans le cadre de son activité professionnelle sont autorisés. Le Grand-Duché de Luxembourg a mis en place un « *Certificat attestant de la relation de travail* » qui devra être complété et signé par l'employeur du salarié frontalier afin de justifier son entrée sur le territoire luxembourgeois. Les frontaliers français devront, en outre, être en possession d'une « *attestation de déplacement dérogatoire* » et d'un « *justificatif de déplacement professionnel* ».

Télétravail

Chaque employeur a pour obligation de protéger les salariés de son entreprise. Dans le contexte particulier actuel, cela se traduit par différentes mesures telles que l'aménagement de l'espace de travail ou des conditions de celui-ci. Les autorités luxembourgeoises appellent, dans la mesure du possible, à favoriser le télétravail pour autant que l'activité de l'entreprise et le contrat de travail le permette.

Cependant, le Grand-Duché de Luxembourg emploie un nombre important de frontaliers français, belges et allemands. Il a donc fallu trouver des aménagements avec ces différents Etats afin que les salariés ne soient pas pénalisés, notamment au niveau fiscal.

En effet, le télétravail est permis par le Code du travail mais pour les salariés frontaliers le nombre de jours de télétravail par année est limité pour des raisons fiscales (24 jours pour les salariés belge, 29 jours pour les salariés français et 19 jours pour les salariés allemands). En effet, en cas de dépassement des jours autorisés, le salarié frontalier risque d'être assujettit à l'impôt de son pays de résidence.

Durant la période de confinement qui a pris effet au 16 mars 2020, les jours télétravaillés ne seront pas pris en compte dans le décompte des jours travaillés hors Grand-Duché de Luxembourg pour les travailleurs frontaliers français et belges. En ce qui concerne les frontaliers allemands, aucune mesure n'a encore été prise pour augmenter le nombre de jours de télétravail autorisés. Dès lors, tant qu'aucun accord n'aura été trouvé, les frontaliers allemands ne pourront recourir au télétravail que durant une période de 19 jours.

Congé pour raison familial

Le Grand-Duché de Luxembourg, tout comme la France, la Belgique et l'Allemagne ont ordonné la fermeture temporaire des écoles afin de lutter contre la propagation du virus Covid-19.

Dans ce cadre, et pour autant que les parents concernés ne puissent recourir à aucun autre moyen (télétravail, garde de l'enfant par un tiers, etc.), le Grand-Duché de Luxembourg a mis en place un congé pour raison familial sans limitation de durée.

Pour avoir droit à ce congé, il faut être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise et les enfants dont on a la charge doivent avoir moins de 13 ans.

Ce congé doit être demandé à l'employeur, qui ne peut refuser, puis le « *Certificat de congé pour raison familial* » doit être envoyé à l'employeur et à la Caisse Nationale de Santé dans les plus brefs délais.

Ce congé ne peut être pris par les deux parents en même temps. Par contre, il est tout à fait possible de fractionner ledit congé avec des mesures de télétravail par exemple, sans avoir besoin d'introduire plusieurs Certificat. C'est l'employeur qui devra transmettre aux organismes de sécurité sociale le décompte précis des jours de congé qui auront été pris par le salarié.

Pour les enfants en situation de handicap qui ont plus de 12 ans, de mesures seront communiquées dans les prochains jours afin de répondre au besoin des parents concernés.

Le certificat de congé pour raison familial est assimilé à un certificat médical et dès lors le salarié bénéficie des mesures de protection identiques à celles prévues en cas de maladie du salarié.

Il faut encore souligner que ce congé est ouvert aux indépendants pour autant qu'ils soient affiliés à la mutualité des employeurs de la sécurité sociale luxembourgeoises. Le formulaire de demande est identique à celui que doivent remplir les salariés, mais il devra être renvoyé à la Caisse National de Santé à la fin de la période de congé, en indiquant précisément les jours de congé qui auront été pris.

Chômage partiel

Lorsque l'activité de l'entreprise n'est plus possible soit par décision gouvernementale, soit pour cas de force majeure liée au Coronavirus, le Comité de conjoncture a mis en place une procédure simplifiée et accélérée permettant aux entreprises concernées de bénéficier des mesures de chômage partiel.

Ces mesures s'appliquent aux apprentis, aux bénéficiaires de mesure de réinsertion sur le marché du travail, aux salariés sous contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, à l'exclusion des intérimaires, dont l'employeur est légalement établi au Grand-Duché de Luxembourg.

En cas de fermeture par décision gouvernementale, les entreprises auront droit au bénéfice du chômage partiel dès la prise d'effet de la décision en question. Dans les prochains jours, un système de demande en ligne sera mis en place par l'administration et les demandes auront un effet rétroactif au jour de la décision gouvernementale.

Le cas de force majeure lié à la crise du Coronavirus vise les entreprises qui peuvent continuer à fonctionner, mais dont l'activité, au vu des mesures de confinement notamment, est impactée par la crise sanitaire actuelle. Ces entreprises pourront également avoir recours aux

mesures de chômage partiel. Pour ce faire, elles devront introduire une demande auprès du Secrétariat du Comité de conjoncture mis en place au sein du ministère de l'Économie. Un formulaire de demande est d'ores et déjà disponible pour ces entreprises. Lorsque l'entreprise en situation de force majeure entend recourir au chômage partiel, elle devra en informer les représentants du personnel qui devront contresigner la demande à introduire auprès du Secrétariat de Comité de conjoncture.

Impôts directs

En premier lieu, tant les personnes physiques que les personnes morales bénéficient d'un délai supplémentaire, au 30 juin 2020, pour déposer leur déclaration d'impôt 2019. Cette mesure vise également toute demande de modification de demande d'imposition individuelle.

En second lieu, toute personne physique ou morale dont le revenu provient d'une activité commerciale, agricole et forestière ainsi que les professions libérales, dont l'activité est impactée et donc la trésorerie altérée par la crise du Covid-19, pourront sur simple demande auprès de l'administration des contributions directes demander l'annulation des avances d'impôt pour les deux premiers trimestres de l'année 2020. Cette mesure concerne tant les impôts sur le revenu que l'impôt commercial communal.

Finalement, il sera possible aux personnes visées au paragraphe précédent de solliciter auprès de l'administration des contributions directes un délai de paiement d'une durée de 4 mois pour les impôts venant à échéances après le 29 février 2020 sans que cela n'entraîne des intérêts de retard.

Taxe sur la Valeur Ajoutée

Dans l'objectif de dégager un nombre important de liquidité en faveur des entreprises concernées, l'administration de l'Enregistrement et des Domaines s'engage à rembourser tous les personnes assujetties à la TVA qui bénéficient d'un solde créditeur inférieur à 10.000,00.-€ endéans la présente semaine.

Cotisations sociales

Le Centre Commun de la Sécurité Social a également pris des mesures afin de soutenir les entreprises et indépendants face à la crise du Covid-19. Dès le 1^{er} avril 2020, le Centre commun suspend (i) le calcul des intérêts moratoires ; (ii) l'ensemble des procédures de recouvrement forcé ; (iii) l'exécutions des contraintes par voie d'huissier ; (iv) le prononcé des amendes à l'égard des employeurs pour défaut ou retard de déclaration au Centre Commun.

Actuellement, ces mesures, bien que temporaires, n'ont pas été limitées dans le temps et seront fonction de la durée de la crise et de l'appréciation du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Je me tiens bien évidemment à votre disposition pour répondre à vos questions ou vous assister dans vos démarches.

Nadège THOMAS
Avocat à la Cour

Nadège THOMAS - Avocat à la Cour

2A, avenue Dr Gaasch, B.P. 25 L-4801 Rodange

Tel : +352 26 50 39 67 - Fax : +352 26 65 08 09 -G.S.M. : +352 621 25 99 95

E-mail : nt@nthomas-avocat.com - www.nthomas-avocat.com